

Digitized by the Internet Archive
in 2022 with funding from
University of Toronto

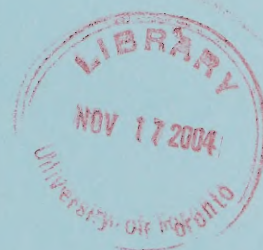
<https://archive.org/details/31761115486029>



Public Safety and Emergency Preparedness Canada

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities



Canada

ESTIMATES

CA1
FN
-E77,

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2005-III-43
ISBN 0-660-62556-3

Table of Contents

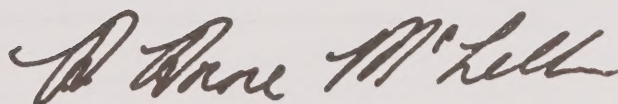
Section I: The Minister's Message	3
Management Responsibilities Statement	7
Section II: The Deputy Minister's Message	9
Section III: Portfolio and Departmental Overview	13
(a) Portfolio Overview	13
(b) Departmental Overview	15
Section IV: Delivering on our Mandate	17
Section V: The Planning Environment	19
Section VI: Plans and Priorities	21
(a) Integrated Emergency Management and	
National Security Measures	23

Sécurité publique et
Protection civile Canada

Public Safety and
Emergency Preparedness Canada

Report on Plans and Priorities

2004-2005



The Honourable A. Anne McLellan, P.C. M.P.
Solicitor General of Canada
(Minister of Public Safety and Emergency Preparedness)

Table of Contents

Section I: The Minister's Message	5
Management Representation Statement	7
Section II: The Deputy Minister's Message	8
Section III: Portfolio and Departmental Overview	10
(a) Portfolio Overview	10
(b) Departmental Overview	15
Section IV: Delivering on our Mandate	16
Section V: The Planning Environment	19
Section VI: Plans and Priorities	21
(a) Seamless Emergency Management and National Security Measures	22
(b) An Integrated Public Safety Toolkit	28
(c) Community Safety Through Partnerships	33
(d) Effective and Efficient Portfolio Leadership	38
Section VII: Organization	42
(a) PSEPC Strategic Priorities Cross-Walk	42
(b) Strategic Outcomes and Business Lines	44
(c) Department Organizational Chart	46
(d) Departmental Planned Spending	47
Section VIII: Annexes	48
(a) Summary of Transfer Payments	48
(b) Details on Transfer Payments	49
(c) Net Cost of Program for the Estimates Year	52
(d) Horizontal Initiatives	53
(e) Sustainable Development Strategy	55
Section IX: Other Information	57
(a) Legislation Administered by the Department and Portfolio Agencies	57
(b) Contacts for Further Information	61
Index	62

Section I: The Minister's Message

December 12, 2003 was a critical day in the history of Canadian public safety and security. On that day, the Prime Minister announced the creation of a new Department of Public Safety and Emergency Preparedness (PSEPC), integrating into one focal point the Government's key public safety and security responsibilities, all under the direction of one lead Cabinet Minister. In February 2004, the Government again reiterated its commitment to public safety in the Speech from the Throne, wherein it clearly stated "there is no more fundamental role for government than the protection of its citizens."

PSEPC integrates the core activities of the former Department of the Solicitor General with those of the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness, and the National Crime Prevention Centre. It provides me with portfolio-wide strategic policy advice, and supports me in giving effective direction to the agencies responsible for national security, policing and law enforcement, border services, and corrections and conditional release.

The new department is part of the Portfolio of Public Safety and Emergency Preparedness, which also includes the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Security Intelligence Service, the Correctional Service of Canada, the Canada Firearms Centre, the National Parole Board, the newly created Canada Border Services Agency and three review bodies.

This has been an important year for the public safety community in Canada. With the reorganization announced on December 12, 2003, the Government has made significant progress in enhancing the safety and security of

Canadians. By placing a broad continuum of agencies dedicated to safety and security within the same portfolio, the Government has provided the means for these agencies to work together seamlessly.

Gathering all this expertise under one banner allows for better integration across the public safety spectrum, linking front-end measures such as national security, emergency preparedness, crime prevention, community policing and border management with remedial interventions such as law enforcement, corrections and conditional release.

The new Portfolio will help ensure a balanced approach to criminal justice, national security and public safety that protects Canadians' fundamental rights and freedoms. It is founded on the understanding that to effectively combat crime, we need to invest both in preventative measures to help communities address social problems before they lead to criminal activity, and in law enforcement and community reintegration for offenders.

The Government of Canada recognizes the need to maximize our readiness to respond to disasters rapidly and efficiently. To that end, the scope of the Department's mandate allows us to better coordinate with provincial and territorial partners and respond rapidly and effectively to an incident, be it a terrorist attack, natural disaster or any other nationally significant public safety emergency.

In the past year, the Government has made significant progress on key safety and security initiatives. It has, among other things, tabled Canada's first integrated National Security Policy,

tabled legislation to improve the effectiveness of the correctional system, launched teams of law enforcement experts to detect major capital markets fraud, increased funding for First Nations policing and interoperable information sharing, improved border security with the launch of more Integrated Border Enforcement Teams and supported crime prevention projects reaching communities across Canada.

In our continuing efforts to meet the safety and security challenges of a new environment, I am pleased to have the additional support of a Parliamentary Secretary who will work to support the Government's broadened public safety agenda.

Your comments and suggestions on our Report on Plans and Priorities are welcome. Further information, including departmental contacts and our Internet

address, can be found on page 59. Each of the portfolio agencies, with the exception of the CSIS, prepares its own report to Parliament. You are invited to consult their respective documents for more information.

Public safety and emergency preparedness are priorities for the Government. This new Department has an ambitious agenda, one that Canadians expect us to pursue with their best interests in mind. Building on the initiatives, activities and successes achieved over the past few years, I am confident that the Department will be better able to work towards fulfilling its mandate of ensuring a just and safe society, in which Canadians are protected from threats to personal safety, while maintaining the rights and freedoms on which Canada's open society depends.

A. Anne McLellan, P.C., M.P.
Solicitor General of Canada
(Minister of Public Safety and Emergency Preparedness)

Management Representation Statement

MANAGEMENT REPRESENTATION

Report on Plans and Priorities 2004-2005

I submit, for tabling in Parliament, the 2004-2005 Report on Plans and Priorities (RPP) for Solicitor General Canada (Public Safety and Emergency Preparedness Canada).


This document has been based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the preparation of the 2004-2005 Report on Plans and Priorities*.

- It accurately portrays the organization's plans and priorities.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's budget and by Treasury Board Secretariat.
- Is comprehensive and accurate.
- Is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

Name: 

Title: Deputy Minister of Public Safety and Emergency Preparedness

Date: 

Section II: Deputy Minister's Message

I am pleased to present the first Report on Plans and Priorities for the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness (PSEPC). This report covers key plans, priorities and expected results for the period 2004/2005 – 2006/2007.

PSEPC provides leadership on national security, crisis and emergency management, critical infrastructure protection, crime prevention, policing and law enforcement policy, and corrections and conditional release policy.

Each of these public policy areas is of critical importance to public safety in Canada. Their incorporation into one federal department underscores not only the complexity of challenges we face in maintaining Canada as a safe and secure nation but, more centrally, they underscore a common denominator – the imperative of strengthening public safety and emergency preparedness in Canada through comprehensive and collaborative approaches.

From a departmental perspective, our responsibilities have been clearly set before us. Now is the time to move forward with a dynamic, achievable and responsible plan of action. The 2004-2005 Report on Plans and Priorities (RPP) outlines a clear direction for the new department. It lays the foundation for our work over the next three years and communicates to Parliament and to Canadians the obligation we hold and the commitment we have made to continuously balance our approach to enhancing public safety and security with the benefits of an open society.

The 2004-2005 RPP builds on the existing priorities of the former Department of the Solicitor General and

the Departments of Justice and National Defence, with the latter two related specifically to the National Crime Prevention Centre and the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness respectively. That said, these existing priorities have been given a new focus and sharpness owing to their integration into one home. Readers will therefore note that pre-existing priorities have been consolidated to better reflect the new mandate and direction of this department. A crosswalk illustrating this consolidation may be found on page 40.

In rising to many new challenges, our new Department must maintain as its primary role service to Parliament and to Canadians through the Minister and the Parliamentary Secretary. Likewise, we also commit to working closely with our colleagues in other federal departments and agencies, the provinces and territories, and our key stakeholders across the private and non-profit sectors in the cause of public safety.

PSEPC also understands that there is a direct connection between the policies and services we undertake and the demonstration of results achieved. Policy making and service delivery is about choices and this is why a commitment to rigorous financial accountability is at our core. This is also why the activities in which we engage must consistently meet the standards set for expenditure planning, control and oversight, due diligence and value for money. In this context, meaningful accountability is achieved when the choices made are those that focus on results for Canadians and when reporting to Parliament is based on sound information and lessons learned.

As the Clerk of the Privy Council recently noted in the Eleventh Annual Report to the Prime Minister, transformation is an integral component of the Public Service. The continual realignment of operations with new priorities, the achievement of results, and then realignment again speaks to the need for responsiveness and

adaptability while ensuring that rigour is applied to all that we do. To meet these expectations, PSEPC will continue to promote a modern Public Service within its ranks, one that is citizen-focussed and actively engaged in continuous learning, innovation, collaboration and responsible choices.

Margaret Bloodworth
Deputy Minister
Public Safety and Emergency Preparedness Canada

Section III: Portfolio and Departmental Overview

(a) Portfolio Overview

The Portfolio of Public Safety and Emergency Preparedness is responsible within the Government of Canada for crisis and emergency preparedness, national security, policing and law enforcement, oversight, corrections and conditional release, crime prevention, critical infrastructure protection and border protection. These responsibilities were previously held by the former Solicitor General Canada, the Canada Customs and Revenue Agency, the Canadian Food Inspection Agency, as well as the departments of National Defence, Justice, and Citizenship and Immigration Canada.

The Portfolio includes the Department of Public Safety and Emergency Preparedness and six agencies: the Royal Canadian Mounted Police, the Canadian Security Intelligence Service, the Correctional Service of Canada, the National Parole Board, the Canada

Firearms Centre and the newly created Canada Border Services Agency. Being accountable includes providing effective ongoing oversight to key Portfolio functions. Housed within the Portfolio are three review bodies: the RCMP External Review Committee, the Commission for Public Complaints against the RCMP and the Office of the Correctional Investigator.

Together, these organizations have a total annual budget of \$4.9 billion and just over 52,000 employees. Each Portfolio Agency, with the exception of CSIS, prepares an individual RPP. For further information on these reports, addresses for each organization's website are provided below.

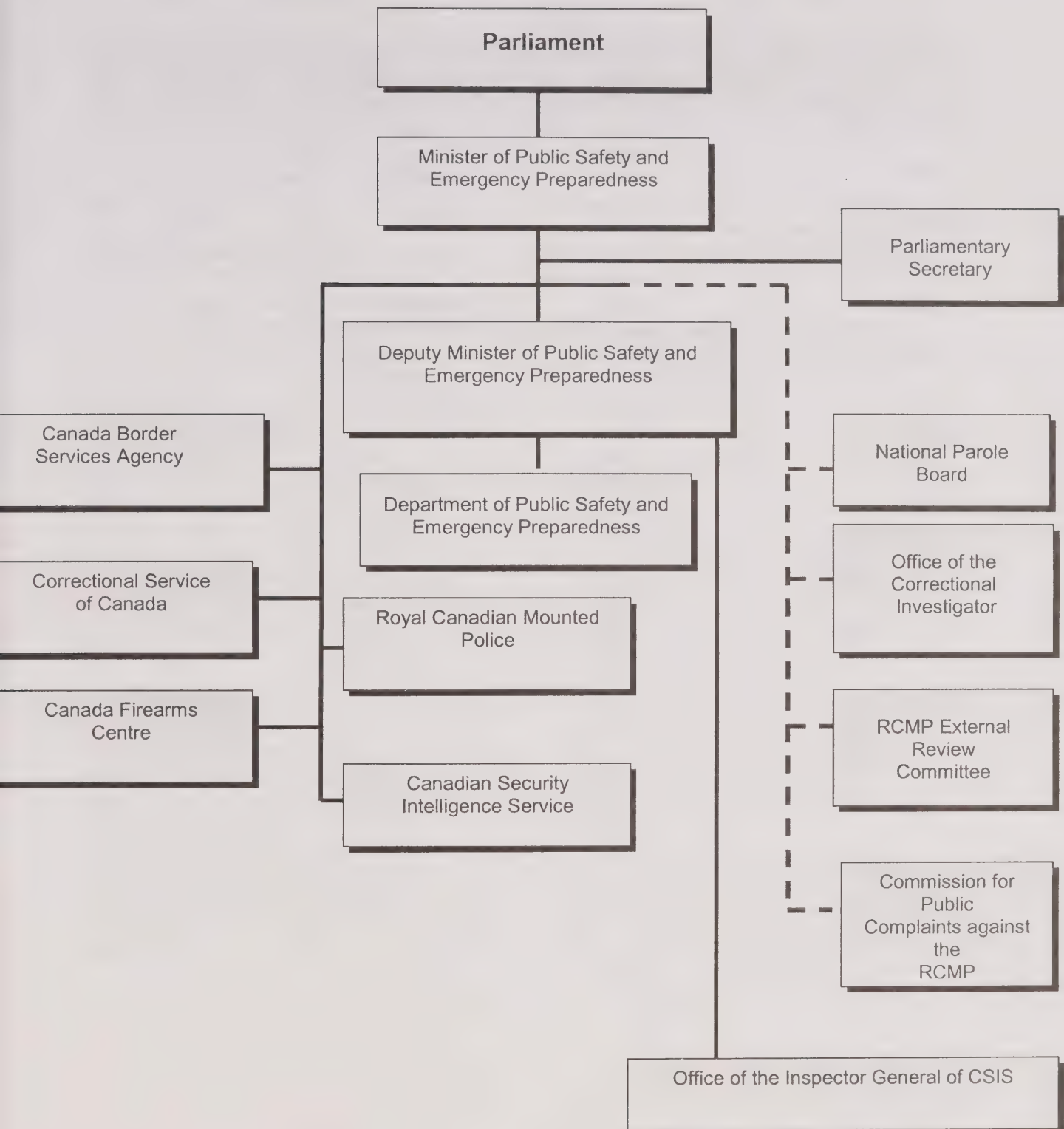
The Department, Portfolio Agencies and Review Bodies contribute individually and collectively to the public safety and emergency preparedness agenda as outlined here.

- The **Department** – known as PSEPC – provides strategic policy advice, delivers a broad range of national emergency preparedness, critical infrastructure protection and community safety programs and services. It supports the Minister in all aspects of her mandate including providing national public safety leadership, direction to the Agencies and ensuring the Agencies' accountability to the Minister and to Parliament. Also situated within the Department is the Office of the Inspector General of the Canadian Security Intelligence Service (CSIS), which provides an internal audit function on the exercise of CSIS's compliance with the law, Ministerial direction and operational policy. www.psepc.gc.ca
- The **Royal Canadian Mounted Police (RCMP)** enforces Canadian laws, prevents crime and maintains peace, order and security. The RCMP has responsibility to: prevent, detect and investigate offences against federal statutes; maintain law and order and prevent, detect and investigate crime in provinces, territories and municipalities where the Force has a policing contract; provide investigative and protective services to other federal departments and agencies; and provide all Canadian law enforcement agencies with specialized police training and research, forensic laboratory services, identification services and informatics technology. www.rcmp.gc.ca

- The **Canadian Security Intelligence Service (CSIS)** investigates and reports on activities that may reasonably be suspected of constituting threats to the security of Canada. CSIS also provides security assessments, on request, to all federal departments and agencies. www.csis-scrs.gc.ca
- The **Correctional Service of Canada (CSC)** contributes to the protection of society by actively encouraging offenders to become law-abiding citizens while exercising reasonable, safe, secure and humane control. CSC is responsible for managing offenders in federal correctional institutions and under community supervision, sentenced to two years or more. www.csc-scc.gc.ca
- The **National Parole Board (NPB)** is an independent, quasi-judicial, decision-making body that has exclusive jurisdiction and absolute discretion to grant, deny, cancel, terminate or revoke parole. The Board's mission is to contribute to the protection of society by facilitating the timely reintegration of offenders as law-abiding citizens. The Board also makes conditional release decisions for offenders in provincial institutions for provinces without their own parole board. www.npb-cnlc.gc.ca
- The **Canada Firearms Centre (CAFC)** administers the Canada Firearms Program, which licenses and registers all firearms across Canada in support of the Government's crime prevention and broader law enforcement priorities. www.cfc-ccaf.gc.ca
- The **Canada Border Services Agency (CBSA)** manages the nation's borders by administering and enforcing approximately 75 domestic laws that govern trade and travel as well as international agreements and conventions. CBSA brings together all the major players involved in facilitating legitimate cross-border traffic and supporting economic development while stopping people and goods that pose a potential threat to Canada. CBSA processes commercial goods, travellers and conveyances, conducts secondary inspections of food and agricultural products imported by travellers at airports, conducts intelligence, engages in enforcement activities, supports free trade negotiations and conducts compliance audit reviews and dumping and subsidy investigations. www.cbsa-asfc.gc.ca
- The **RCMP External Review Committee (RCMP ERC)** provides independent review of grievances and disciplinary, discharge and demotion appeals referred to it by the RCMP Commissioner. The Committee may institute hearings, summon witnesses, administer oaths and receive and accept such evidence or other information as it sees fit. www.erc-cee.gc.ca

- The **Commission for Public Complaints against the RCMP (CPC)** reviews public complaints regarding the conduct of the RCMP in an open, independent and objective manner. The Commission provides information to the public regarding its mandate and services, reviews and investigates complaints regarding the conduct of RCMP members, holds public hearings, prepares reports, including findings and recommendations, and conducts research and policy development to improve the public complaints process. www.cpc-cpp.gc.ca
- The **Office of the Correctional Investigator (OCI)** conducts investigations into decisions, recommendations, acts or omissions of the Commissioner of Corrections or any person under the control and management of, or performing services on behalf of, the Commissioner that affect offenders, either individually or as a group. The Office of the Correctional Investigator is independent of CSC and may initiate an investigation upon receipt of a complaint by or on behalf of an offender, at the request of the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness or on its own initiative. www.oci-bec.gc.ca

Portfolio of Public Safety and Emergency Preparedness



**Portfolio Resource Summary
2004-2005 to 2006-2007**

(Millions of dollars)	Net Planned Spending 2004-2005	Net Planned Spending 2005-2006	Net Planned Spending 2006-2007
Department	434.5	264.5	256.9
RCMP	1,889.1	1,839.2	1,840.6
CSC	1,599.8	1,609.1	1,611.6
CBSA	666.7	--	--
CSIS	272.0	265.2	263.7
CAFC	100.3	35.9	35.9
NPB	38.6	32.3	32.3
CPC	4.7	4.7	4.7
OCI	2.9	2.9	2.9
RCMP ERC	0.9	0.9	0.9
TOTAL	5,009.5	4,054.7	4,049.5

(b) Departmental Overview

Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC) builds on existing strengths and creates new synergies. It brings together the former Department of the Solicitor General, the former Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness and the former National Crime Prevention Centre.

PSEPC provides advice to the Minister of Public Safety and Emergency Preparedness on policy and operational issues across the criminal justice, public safety and emergency management sectors and within the Portfolio. An integrated, cohesive approach solidifies horizontal collaboration across the Portfolio and ensures that timely, responsive advice is provided to the Minister. This approach further ensures that a strategic policy and legislative framework is maintained and that threats to Canadian security are assessed thoroughly and addressed with measured, thoughtful action commensurate with the threat level.

In addition, PSEPC delivers a range of programs designed to promote community safety, improve our collective capacity to handle emergencies, provide disaster assistance relief, better protect our critical infrastructure and increase our science and technology capacity. These programs are building safer, more resilient communities through partnerships.

PSEPC is also the home to the Government Operations Centre, which brings together key players from across the federal government to provide stable, around-the-clock coordination and support in the event of national emergencies.

To each of these ends, the Department advises, supports and assists the Minister in all of her responsibilities as they relate to:

- exercising her function as the lead Cabinet Minister for public safety;
- providing effective direction to the Portfolio Agencies;
- administering the National Crime Prevention Strategy in order to focus on the root causes of crime and enable communities to develop local solutions to crime and victimization;
- implementing the First Nations Policing Policy through the negotiation, administration, maintenance and monitoring of tripartite policing agreements with provincial, territorial and First Nations governments;
- leading the Integrated Justice Information initiative to facilitate the sharing of information across criminal justice agencies in Canada; and
- administering critical infrastructure protection and emergency management programs and services to enhance national capabilities in the event of a public safety emergency.

Section IV: Delivering on our Mandate

PSEPC headquarters is located in Ottawa, Ontario, while PSEPC regional offices are located across the country. Our regional offices deliver front-line services in crime prevention, emergency preparedness and Aboriginal policing.

PSEPC operations are funded through annual appropriations for operating expenditures as well as grants and contributions. Operating expenditures are targeted in direct support of the Department's policy advisory and operational roles while grants and contributions support the Department's public safety role by leveraging ongoing community participation in the criminal justice system, third party policy input, innovative research and evaluation and community mobilization strategies. The Department's policy advisory role

mirrors the operational areas of the Portfolio Agencies and is therefore comprehensive in its scope of public safety issues and independent in its advice to the Minister. PSEPC's operational role directly supports its administration of the National Crime Prevention Strategy and the administration of emergency management and critical infrastructure protection programs and services, including the recently announced Government Operations Centre.

Grants and contributions administered by PSEPC are currently divided into twelve funding programs. (Note that programs 2-6 below compose the core funding elements of the National Crime Prevention Strategy.)

1. The **First Nations Policing Policy (FNPP)** negotiates, implements, administers and monitors tripartite agreements for First Nations policing services. The First Nations policing services are culturally appropriate and responsive to the particular needs of First Nations and Inuit communities and are cost-shared 52% by Canada and 48% by the province/territory.
2. The **Business Action Program on Crime Prevention (BAPCP)** invites the private sector to become an active partner, leader and resource in crime prevention. BAPCP supports the involvement of businesses and professional associations in corporate/community partnership projects to prevent crime.
3. The **Community Mobilization Program (CMP)** helps communities develop and implement grassroots strategies to prevent crime and victimization by addressing their root causes at the local level. Examples of root causes include substance abuse, inappropriate peer association, poor academic achievement and lack of training or employment.
4. The **Crime Prevention Investment Fund (CPIF)** identifies "what works, what doesn't and why" in crime prevention. CPIF supports selected Canada-wide demonstration projects and encourages the sharing of information about crime prevention initiatives across Canada.

5. The **Crime Prevention Partnership Program (CPPP)** supports the involvement of non-governmental organizations that can contribute to community crime prevention through the development of information, tools and resources. Results are applied across the country and are intended to facilitate community participation in all phases of crime prevention.
6. The **Crime Prevention Strategic Fund (CPSF)** supports projects that demonstrate the movement from independent and sometimes isolated crime prevention projects to more strategic, broad strategies that will contribute to knowledge and action on sustainable crime prevention through social development.
7. The **Joint Emergency Preparedness Program (JEPP)** was established to enhance the national capability to manage all types of emergencies and ensure a reasonably uniform emergency response and recovery capacity across Canada. National capabilities are enhanced through training activities, the purchase of emergency response equipment and joint emergency planning.
8. **Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA)** assist provinces and territories to offset the costs of response and of returning infrastructure and personal property to pre-disaster condition.
9. The **Joint Infrastructure Interdependencies Research Program (JIIRP)** is jointly funded with the Natural Sciences and Engineering Research Council (NSERC). The ultimate outcome of the JIIRP is to produce new science-based knowledge and practices to better assess, manage and mitigate risks to Canadians from critical infrastructure interdependencies by funding innovative research projects with an emphasis on cross-disciplinary research.
10. The Public Safety and Emergency Preparedness Canada **Research Fellowship Program in Honour of Stuart Nesbitt White** seeks to encourage Ph.D. research in two key areas:
 - a) Cyber security relating to critical infrastructure protection, preferably in disciplines such as computer/software/electrical/mechanical engineering, computer science, and/or areas such as systems science, and risk modeling and management.
 - b) Disaster and emergency management, and physical critical infrastructure studies, preferably in disciplines such as urban and regional planning, geography, sociology, economics, engineering, environmental sciences, and/or areas such as risk assessment and modeling.
11. The **Departmental Contributions Program** supports policy development through allocations to public not-for-profit organizations in support of PSEPC priorities under the following categories:
 - a) communication / information exchange projects;
 - b) projects to test innovative approaches for improved and more cost effective program delivery or projects that support cross-sectoral and inter-jurisdictional policy and legislative initiatives;
 - c) research and evaluation projects in support of public policy issues.

12. The **Sustaining Funding Program (SFP) for National Voluntary Organizations (NVOs)** provides grants to fourteen NVOs in order to cover core operating expenses and to maintain a national structure. These organizations work with the department and portfolio agencies through the provision of policy advice, public education activities and community participation in public safety initiatives.

Section V: The Planning Environment

Canadians enjoy a peaceful and safe society, underpinned by security and freedom – the cornerstones of our open, democratic and diverse society. However, in the post-9/11 world, the complexity of safety and security challenges facing Canada has rarely been greater – be it the integrity of our borders, the emergence of new infectious diseases or the interdependence of the electrical grid and other critical infrastructures. Moreover, terrorism, cyber crime, money laundering and the trafficking of drugs, humans and firearms are daunting in their scope and sophistication.

Canadians rightly expect their Government to have a plan of action for dealing with these challenges and to judiciously allocate resources in order to maximize the outcomes of strategically chosen priorities and efficiently executed activities. Many of these priorities have been laid out for us within the last year. First and foremost, with the creation of PSEPC, the Government of Canada has sent a clear signal that it attaches priority to public safety in Canada.

Since the federal Government reorganized in December 2003, PSEPC has been in transition. And although additional refinements may be

necessary over the course of the next three years, the essential structures to tackle head-on the key challenges in national security, crisis and emergency management, policing and law enforcement, crime prevention, corrections and conditional release are now in place. Therefore, the priorities outlined in the following pages are not strictly “new priorities”, nor are they “business as usual”. Instead, the priorities identified reflect both a continuation of what has worked in public safety in the past and a clear recognition that some changes needed to be made to better integrate approaches and deliver more efficiently on the results intended.

As we move forward, our priorities and planning cycle continues to be informed by and adapted to key developments within the Government and within the broader public sphere, both domestically and internationally. For example, the recent introduction of Canada’s first integrated National Security Policy will focus our priorities and activities in the security sector for the near and long terms on three key areas:

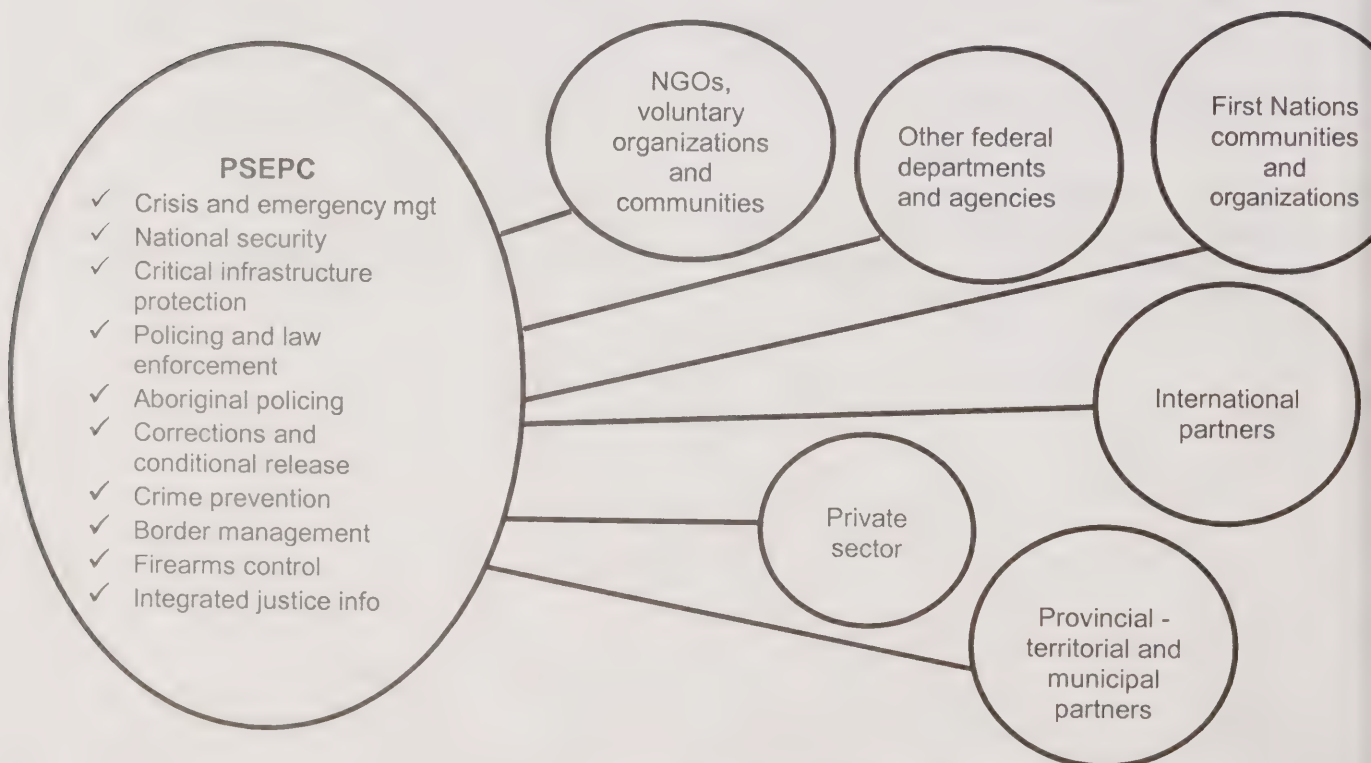
- 1) protecting Canada and Canadians at home and abroad;
- 2) ensuring Canada is not a base for threats to our allies; and
- 3) contributing to international security.

In addition, the March 2004 report of the Auditor General of Canada to Parliament included a chapter on national security that will also assist us in actively adapting our coordination functions and policy leadership priorities. The work of other actors including, for example, Parliamentary committees will also play a key role in contributing to our continual planning and prioritization process. However, as we align and realign public safety and security priorities, utmost attention will be paid to balancing those priorities with the imperatives of maintaining an open, democratic and free society – the cornerstone of Canadian life.

Ensuring safer, more resilient communities and thoughtful, measured responses to crime, emergencies and disaster relief requires partnership and collaboration. Crosscutting issues of public safety are more effectively dealt with when they are approached as shared objectives, and resources are

jointly invested in a common pursuit. Therefore, while partnership comes in many forms (the participation of police services in crime prevention activities, for instance, and the coordination of emergency management measures with private sector organizations) outreach to our stakeholders will be key.

The creation of PSEPC highlighted the requirement to integrate resources and approaches to public safety internal to government. It is now time to re-focus and re-double our efforts on building up the many existing solid external linkages locally, regionally, nationally and internationally over the next three years as we build on our plans and priorities. This is why it is important to clearly state that the expected results outlined in this three-year plan are shared, collective results that cannot be achieved without key partnerships at the federal, provincial/territorial, municipal and international levels as well as with the private and voluntary sectors.



Section VI: Plans and Priorities

<u>STRATEGIC OUTCOME</u> ENHANCE THE PUBLIC SAFETY, SECURITY AND EMERGENCY PREPAREDNESS OF CANADIANS IN AN OPEN SOCIETY	
<u>STRATEGIC PRIORITIES</u> <ul style="list-style-type: none"> • SEAMLESS EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY MEASURES • AN INTEGRATED PUBLIC SAFETY TOOLKIT • COMMUNITY SAFETY THROUGH PARTNERSHIPS • EFFECTIVE AND EFFICIENT PORTFOLIO LEADERSHIP 	
OUTPUTS <ul style="list-style-type: none"> • Timely and professional advice • Thoughtful and measured responses • Strategic policy and legislation • Integrated measures of service, risk management and resource control • Partnerships and collaborative approaches • Collection, analysis and application of lessons learned • Public education • First Nations Policing Agreements • Research-based knowledge to support policy and programs for public safety 	OUTCOMES <ul style="list-style-type: none"> • Sustained strategic policy, operational and legislative framework • Comprehensive, integrated approach to public safety and emergency management • Sound financial management and quality assurance • Continuum of partnerships, from crime prevention and emergency preparedness to offender reintegration and disaster assistance • Increased sharing of information and knowledge within the Portfolio and among key stakeholders • Contribution toward safe and sustainable First Nations communities • Resilient communities and infrastructures
<u>ULTIMATE OUTCOME</u> ENHANCED PUBLIC SAFETY AND EMERGENCY MANAGEMENT	

SEAMLESS EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY MEASURES

Planned spending (\$000's) 2004-2005	Planned spending 2005-2006	Planned spending 2006-2007
\$193,522.5 FTEs: 277	\$45,399.5 FTEs: 275	\$45,458.5 FTEs: 275

The consolidation of national security and emergency management functions previously exercised by the former Department of the Solicitor General and the Department of National Defence (Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness) enables us to move forward with a cohesive approach to operational readiness and response, policy and program coordination, critical infrastructure/emergency management programming and preparedness.

The Department's responsibility for implementation of the new National Security Policy, in concert with other key players, particularly the National Security Advisor, and other departments/agencies with public safety functions, provides a critical framework for ensuring the ongoing development and adjustment of seamless national security and emergency management measures.

Major programs and initiatives for which the Department holds key responsibility include:

- **National Emergency Response System (NERS)** – Canada's comprehensive and integrated system for providing a harmonized federal, provincial and territorial response to all types of emergencies.
- **Government Operations Centre (GOC)** – The Government of Canada Operations Centre provides around-the-clock incident monitoring, coordination, management and support across government to key national players in the event of a national emergency.
- **National Counter-Terrorism Plan (NCTP)** – Canada's primary mechanism for providing a coordinated policy and operational response to a domestic terrorist incident.
- **Operational Readiness Program** – training activities such as exercises, seminars and workshops designed to promote awareness of the national counter-terrorism arrangements among first responders, provincial and federal officers.
- **Counter-Terrorism Consequence Management Arrangements** – including possible participation in **Exercise TOPOFF3**, a joint Canada/United States counter-terrorism exercise that honours our commitment to the Smart Border Declaration and the Canada-U.S. Chemical, Biological, Radiological and Nuclear (CBRN) Guidelines.
- **The Lawful Access Initiative** – a comprehensive review of legislation to ensure that national security and law enforcement agencies maintain lawful access methods in the detection, prevention and investigation of terrorism and organized crime in the face of new and emerging technologies.

SEAMLESS EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY MEASURES

(Major programs and initiatives continued)

- **Joint Emergency Preparedness Program** – a cost-shared program to build a more robust, national capacity among Canadian first responders to deal with all hazards.
- **Disaster Financial Assistance Arrangements** – provided to provinces and territories to help respond to and recover from major disasters when the provincial and territorial capacity is overwhelmed.
- **Chemical, Biological, Radiological, Nuclear (CBRN) training** – providing high calibre, standardized training to First Responders across Canada to develop an interoperable and robust capacity to deal with CBRN incidents.
- **National Critical Infrastructure Assurance Program** – builds a partnership with provinces and territories and critical infrastructure protection owners to provide greater resiliency to those services that are critical to the lives of all Canadians.
- **Research and Development Program** – builds knowledge of issues facing Canadians in critical infrastructure protection and emergency management and also provides tools to face the challenges.

Operational Priorities

- Coordinated policy and operational response to domestic terrorist incidents.
- Coordinated policy and strategic response to all types of emergencies.
- Review of legislative tools in heightened threat environment.
- Responsive emergency management programming.
- Integrated critical infrastructure and cyber protection security.

Planned Activities	Expected Results and Timelines
National Security	
<ul style="list-style-type: none"> • Maintain and update when required the National Counter-Terrorism Plan through consultation with key stakeholders • Participation in the Integrated Threat Assessment Centre which will draw on the resources of a range of departments and agencies to provide comprehensive analysis of all available information on potential threats to Canada • Development of an enhanced, consolidated terrorist watch list system, in partnership with CBSA's National Risk Assessment Centre 	<ul style="list-style-type: none"> • Updated National Counter-Terrorism Plan to reflect the National Emergency Response System – <i>planned end date March 2005</i> • Prevention and disruption of national security threats through timely, integrated, client-focussed and value-added intelligence – <i>ongoing</i> • Improved interoperability and quality assurance of information exchange between security agencies relating to terrorist watch lists – <i>ongoing</i>

SEAMLESS EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY MEASURES

Planned Activities	Expected Results and Timelines
National Security	
<ul style="list-style-type: none"> Implementation of the Government Operations Centre, to provide around-the-clock coordination, management and support across government to key national players in the event of a national emergency Development of a National Chemical, Biological, Radiological, Nuclear (CBRN) Strategy Implementation of the Cross-Cultural Roundtable on Security, composed of members of Canada's diverse and pluralistic communities Modernize laws and technical solutions to maintain law enforcement and national security agencies' lawful access capabilities Assessment of national security policy issues, with particular focus on future legislative and/or machinery changes Key participation in Parliamentary review of the <i>Anti-Terrorism Act</i> (C-36), particularly in the key area of counter-terrorism efforts 	<ul style="list-style-type: none"> Interconnection of all federal departments and key stakeholders in order to provide strategically coordinated leadership in the event of a national emergency – <i>planned end date for full implementation March 2005</i> Comprehensive strategy that ensures measures are identified and taken, from national policy development to training and equipping first responders (police, fire, ambulance, etc.) to prevent, mitigate and respond effectively to a CBRN terrorist incident – <i>Winter 2005</i> Establish ongoing dialogue with key non-governmental stakeholders to improve understanding on how to manage security interests in a diverse society; promotion of mutual respect and understanding – <i>in 2004/05</i> Increased effectiveness of investigations and intelligence gathering efforts – <i>ongoing</i> Sustained assessment of national security policy issues and development of strategic legislative and/or machinery of government options commensurate with the threat environment – <i>ongoing</i> Comprehensive review of the <i>Anti-Terrorism Act</i> in keeping with mandated statutory requirement – <i>beginning by December 2004</i>

SEAMLESS EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY MEASURES

Planned Activities	Expected Results and Timelines
National Security	
<ul style="list-style-type: none"> Monitor national security and intelligence issues and provide independent advice and support to the Minister, Deputy Minister and senior management 	<ul style="list-style-type: none"> Provision of independent policy advice to the to the Minister, Deputy Minister and senior management regarding the planning, coordination and implementation of the Government of Canada's national security policies – <i>ongoing</i>
Emergency Management	
<ul style="list-style-type: none"> Finalize the development and implementation of the National Emergency Response System (NERS) through consultation with key federal and national players Improved cooperation with other jurisdictions through accelerated co-location of federal and provincial/territorial emergency measures organizations Modernization of the <i>Emergency Preparedness Act (1988)</i> Establishment of permanent Ministerial and Deputy Minister federal/provincial/territorial forums on emergency management Development of a Critical Infrastructure Assurance Program for Canada 	<ul style="list-style-type: none"> Harmonized federal, provincial and territorial response to all types of emergencies – <i>ongoing, planned end date March 2005</i> Integrated “one-stop” emergency and crisis management plans with regionally located resources, cutting down response times and increasing coordination across jurisdictions – <i>ongoing</i> Updated legislative framework with the legal authorities to deal with the full range of public safety emergencies including mitigation programs, critical infrastructure protection and cyber security – <i>in 2005/06</i> Fully integrated, national emergency management system with clarified standards and priorities, drawing on the leadership and expertise of all levels of government – <i>in 2004/05</i> Clarified roles and responsibilities for federal/provincial/territorial governments and private sector bodies, enhancing the viability and resiliency of national critical infrastructure – <i>Position Paper to be released in the Fall of 2004; consultations – Fall/Winter 2004/05; release of Strategy – Spring 2005</i>

SEAMLESS EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY MEASURES

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Emergency Management	
<ul style="list-style-type: none"> Establishment of a public-private sector task force for the National Cyber-security Strategy Ongoing review of Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA) and consideration of a more comprehensive disaster assistance measure In partnership with other federal departments, lead the delivery of comprehensive 4-level CBRN First Responder Training Update the National Support Plan, the document that outlines the emergency management structure, processes and procedures used by the federal government in providing support to a province or territory affected by a disaster Conduct audits and tests of federal departments' and agencies' business continuity and disaster recovery plans 	<ul style="list-style-type: none"> Development of partnership forum to increase capacity to predict, assess and prevent cyber attacks – <i>in 2004/05</i> Streamlined application process for provinces and territories in need of financial assistance for disaster relief; broadened program scope to reflect wider array of disaster recovery challenges – <i>F/P/T consultations – Fall 2004</i> A national, standardized capacity in major cities in Canada to respond to CBRN incidents – <i>ongoing</i> Clarified roles and responsibilities of federal departments and agencies in the event of a provincial/territorial disaster, integrated into a coherent and coordinated support plan. Plan to reflect the National Emergency Response System – <i>by 2005</i> Clarified roles and responsibilities with Central Agencies and new authorities for the evaluation and assurance of the federal government's ability to deliver essential services during emergency situations – <i>in 2004-05 and ongoing</i>

SEAMLESS EMERGENCY MANAGEMENT AND NATIONAL SECURITY MEASURES

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Emergency Management	
<ul style="list-style-type: none"> Assessment and evaluation of policy and legislative initiatives for lessons learned in relation to national security and emergency preparedness Establishment of a Web presence as Cyber Incident Response Canada (CIRC) 	<ul style="list-style-type: none"> Amended national response structure that captures lessons learned from operations and incorporates them into operational procedures – <i>ongoing</i> Coordinated Canadian 'one-stop' cyber security website for reporting of cyber threats and vulnerabilities, best practices and raising awareness – <i>in 2004</i>

Partners

National security involves many levels of government and the Department works closely with local, regional, national and international government and non-governmental organizations in order to effectively plan for and respond to emerging threats. With respect to emergency preparedness and counter-terrorism, the Department works with both domestic and international partners.

Domestic

RCMP, CSIS, CBSA, Privy Council Office, National Defence, Health Canada, Agriculture and Agri-Food Canada, Citizenship and Immigration Canada, Foreign Affairs Canada, Environment Canada, Finance Canada, Justice Canada, Transport Canada, provinces/territories, first responders and private sector and non-governmental organizations such as the Red Cross, Canadian Federation of Municipalities, Canadian Waste Water Association, Canadian Electrical Association and Canadian Bankers Association.

International

U.S. Department of Homeland Security, U.S. State Department, U.S. Department of Defense, U.S. Department of Justice, Federal Aviation Administration, United Kingdom Home Office and the Office of the Australian Attorney General. PSEPC is also a strong contributor to NATO Civil Emergency Planning and Critical Infrastructure Protection. In collaboration with the Department of Foreign Affairs, PSEPC is a key player in the development of a Cyber Security Strategy for nations of the Organization of American States (OAS).

AN INTEGRATED PUBLIC SAFETY TOOLKIT

Planned spending (\$000's) 2004-2005	Planned spending 2005-2006	Planned spending 2006-2007
\$14,991.2 FTEs: 93	\$14,841.2 FTEs: 92	\$14,841.2 FTEs: 92

An integrated public safety toolkit requires not only the provision of the right resources in the right places and at the right time but also the integration of information among all those with a mandate to ensure public safety. This is why the Department's policy capacity on policing and law enforcement issues has been consolidated with its efforts to integrate critical criminal justice information across relevant jurisdictions and among key public safety and security agencies. This also enables the Minister to exercise national leadership on key common issues in policing and law enforcement.

Major programs or initiatives in which the Department holds responsibility include:

- **The Integrated Justice Information (IJI) Initiative** – initiated in 1999 in response to the Government of Canada's commitment to improve public safety and enhance Canadians confidence in the criminal justice system. IJI is advancing the delivery of the **Canada Public Safety Information Network (CPSIN)** to improve information sharing among criminal justice and law enforcement agencies in support of public safety and security. In addition, the Department is now mandated to develop a comprehensive vision and strategic design to address the integration of public safety information and interoperability between departments and agencies in Canada.
- **National Agenda to Combat Organized Crime** – coordinates information and strategies across jurisdictions in Canada, focussing on the key priorities of illicit drugs, outlaw motorcycle gangs, economic crime, high-tech crime, money laundering, trafficking in human beings and migrant smuggling, corruption and street gangs while also addressing the questions of intimidation in the justice system, illegal gaming, auto theft and organized crime activities in Canada's emerging diamond mining industry.
- **The Canada-U.S. Cross Border Crime Forum** – supports Canada-U.S. efforts to secure the border and facilitates several initiatives outlined under the Smart Border Declaration and its 32-Point Action Plan.

Operational Priorities

- Ongoing integration of critical criminal justice information across Canadian jurisdictions and organizations.
- Provision of research and policy expertise to key policing and law enforcement initiatives.

AN INTEGRATED PUBLIC SAFETY TOOLKIT

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Integrated Justice Information	
<ul style="list-style-type: none"> • Advancement of the <i>Public Safety and Security Information Sharing and Interoperability Project</i> • Track/monitor Canada Public Safety Information Network (CPSIN) technology projects underway to modernize case and records management systems in support of public safety • The development of national policy strategies for privacy and the management of information under CPSIN • The development and application of common data standards and related tools promoting interoperability 	<ul style="list-style-type: none"> • Provision of a strategic vision for achieving an interoperable information sharing environment across government in support of public safety and security – <i>in 2004-05</i> • Inventory of current Government of Canada information sharing initiatives related to public safety and security, including a mitigation strategy to resolve known gaps – <i>in 2004-05</i> • Technical integration of CPSIN component systems in support of interoperability and electronic information sharing – <i>by 2005</i> • Information management policies and standards aimed at national policy coherence to ensure the protection of personal information, data integrity and security of information shared under CPSIN – <i>by 2005</i> • Endorsement and adoption of data standards by CPSIN participating agencies and other key stakeholders in the development or redesign of criminal justice information systems to enable structured electronic information sharing – <i>ongoing</i>

AN INTEGRATED PUBLIC SAFETY TOOLKIT

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Integrated Justice Information	
<ul style="list-style-type: none"> Development of a formal commitment to advance CPSIN and interoperability activities among federal participants and other key stakeholders 	<ul style="list-style-type: none"> Establishment of a governance and accountability framework to provide an approval and consultative mechanism in support of Integrated Justice Information and interoperability activities – <i>in 2004</i> Signing of a Joint Statement by federal/provincial/territorial Ministers Responsible for the Administration of Justice on a National Approach to Sharing Information – <i>in 2004-05</i>
Policing and Law Enforcement	
<ul style="list-style-type: none"> Implementation of the <i>National Strategy to Protect Children from Sexual Exploitation on the Internet</i> Provide policy development and coordination support for the Integrated Market Enforcement Teams (IMETs) mandated to detect, deter and prevent capital market fraud Policy support for the Canada Border Services Agency including ongoing implementation of the Smart Border Action Plan Policy support for the Canada Firearms Program 	<ul style="list-style-type: none"> Comprehensive approach to the protection of children against sexual exploitation on the Internet, including increased tools for investigation, coordination across jurisdictions, public education and reporting in addition to the fulfillment of international obligations – <i>start date 2004-05, ongoing</i> Maintain investor confidence in Canada's publicly-traded companies and capital markets through effective oversight and enhanced coordination among partners in the IMETs initiative – <i>start date 2003-04, ongoing</i> Effective policy coordination on issues of border management – <i>start date December 2003, ongoing</i> Sustained support and strategic advice to the Minister and Deputy Minister in the discharge of responsibility for the Canada Firearms Program – <i>ongoing</i>

AN INTEGRATED PUBLIC SAFETY TOOLKIT

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Policing and Law Enforcement	
<ul style="list-style-type: none"> • Coordinate the work of, and provide policy and research support to, the National Coordinating Committee (NCC) on Organized Crime, including its subgroups and regional committees; serve as Chair of the NCC • Support the First Nations Organized Crime Initiative • Coordinate strategic planning and evaluation activities for the Integrated Proceeds of Crime (IPOC) Initiative • Serve as Chair of CICAD (Inter-American Drug Abuse Control Commission) of the Organization of American States • Commence preparations with the RCMP in the review of the police services agreements for eight provinces, three territories and over 200 municipalities 	<ul style="list-style-type: none"> • Enhanced coordination, policy development and information sharing among key government, police and prosecutorial stakeholders involved in the domestic fight against organized crime – <i>bi-annual meetings of the NCC</i> • Increased intelligence development and information sharing through enhanced partnership between First Nations police, RCMP and other Canadian and American law enforcement agencies in fully integrated multi-agency organized crime task forces, such as Integrated Border Enforcement Teams (IBETs) – <i>start date 2001-02, ongoing</i> • Enhanced capacity to determine and support optimum targeting of resources and funding options – <i>in 2004</i> • Enhance Canada's leadership role in the Americas in the area of drug control; promote Canadian public safety interests and encourage a balanced approach to reduce the supply and demand of illicit drugs – <i>Chair CICAD until November 2004 and continue active participation beyond 2004</i> • Coordinated, timely approach to the review of the current policing agreements in March 2012

AN INTEGRATED PUBLIC SAFETY TOOLKIT

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Policing and Law Enforcement	
<ul style="list-style-type: none"> Coordinate policy development, strategic planning and support for the National DNA Data Bank and drug strategy initiatives 	<ul style="list-style-type: none"> Coordinated, strategic approach to policy development for key government initiatives – <i>ongoing</i>; <i>Parliamentary review of the National DNA Data Bank legislation in 2005</i>

Partners

The integration of public safety tools and resources requires collaboration among many levels of government and across a broad range of key stakeholders. Canadians rightly expect their governments to work together on issues of public safety, to reach swift consensus on plans of action and to take the appropriate steps in laying out clear responsibilities and priorities. The Department works with key federal, provincial, territorial and municipal governments as well as non-governmental organizations on issues of policing, law enforcement and integrated justice information including:

Domestic

RCMP, CSIS, CBSA, CSC, NPB, CAFC, Foreign Affairs Canada, Justice Canada, Transport Canada, Health Canada, Citizenship and Immigration Canada, FINTRAC, Public Works and Government Services Canada, Canadian Centre for Justice Statistics, Canadian Association of Chiefs of Police, Canadian Professional Police Association and the Canadian Association of Police Boards.

International

The Department participates in and provides policy and research support to forums that advance partnership and coordination. For example: the G8 Lyon-Roma/Anti-Crime and Terrorism Group and its sub-groups on the issue of organized crime through the Canada-U.S. Cross-Border Crime Forum, the National Coordinating Committee on Organized Crime, and on money laundering through the Financial Action Task Force. The Department also chairs a number of these fora.

Other international partners include: U.S. Department of Homeland Security, U.S. Department of Justice, U.S. State Department, U.S. Office of National Drug Control Policy, Organization of American States, the G8, United Nations and the European Union.

COMMUNITY SAFETY THROUGH PARTNERSHIPS

Planned spending (\$000's) 2004-2005	Planned spending 2005-2006	Planned spending 2006-2007
\$167,552.6 FTEs: 182	\$134,679.8 FTEs: 77	\$135,050.4 FTEs: 79

Canada has made significant progress over the past ten years in its response to crime. The rate of incarceration has continued to decline over the years and the majority of conditional releases (day parole, full parole and statutory release) are successfully completed. Despite strong evidence that our corrections release system works well, improvements are planned to strengthen its effectiveness in contributing to the safety of Canadians and their communities.

To ensure a balanced and comprehensive approach to community safety, the Department has allied its policy and research capacity in corrections and criminal justice with its operation of the First Nations Policing Program and the National Crime Prevention Strategy. This approach maximizes the contributions of front-line community policing to reducing social disorder and fear of crime with the positive attributes of locally derived solutions to crime and victimization through social development. In this way, community safety is achieved through sustainable partnerships where systems of evaluation and knowledge dissemination are put in place to support continued advancement and collective well-being.

Major initiatives and programs in support of community safety through partnerships include:

- **National Crime Prevention Strategy** – aims to reduce crime and victimization through a "crime prevention through social development" approach, emphasizing the need to focus on those factors that put individuals at risk including family violence, drug abuse and school problems.
- **First Nations Policing Policy** – facilitates the negotiation and implementation of cost-shared funding arrangements through tripartite agreements between the federal and provincial/territorial governments and First Nations.
- **Effective Corrections** – aims to improve public safety by enhancing strategies to support the safe reintegration of offenders in the community including strategies focussed on Aboriginal offenders and their communities as well as innovative restorative justice approaches.

Operational Priorities

- Ongoing provision of evidence-based, research-supported correctional policies.
- Strong partnerships with Aboriginal peoples through enhanced governance capacity.
- Providing communities with the tools, knowledge and support they need to address the root causes of crime at the local level.

COMMUNITY SAFETY THROUGH PARTNERSHIPS

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Corrections and Criminal Justice	
<ul style="list-style-type: none"> • Address the over-representation of Aboriginal Canadians in the criminal justice system through the development of holistic healing models of justice and corrections in Aboriginal communities • Support initiatives that strengthen effective corrections, including research on community supervision of sex offenders, the impact of pre-sentence reports, and case management practices in probation 	<ul style="list-style-type: none"> • Increased community capacity to work with victims, offenders and families through training and gatherings on relevant topics – <i>ongoing</i> • Dissemination of knowledge gained through pilot projects to Aboriginal communities and organizations, other levels of government and universities – <i>ongoing</i> • Coordinated federal support and the demonstration of community-based holistic healing models, through the Assistant Deputy Minister Steering Committee on Community Stability and Wellness and other venues – <i>ongoing</i> • Publication of research reports on the Dynamic Supervision of Sex Offenders Project, the Pre-sentence Report Project and the Effective Case Management in Probation Study – <i>in 2004</i> • Enhanced public education on correctional issues – <i>ongoing</i> • More successful integration of offenders through improved reintegration programs and limiting over-reliance on incarceration – <i>ongoing</i> • Analyses and reports that monitor the changing face of corrections populations, including aging offenders and those serving long or indeterminate sentences – <i>ongoing</i>

COMMUNITY SAFETY THROUGH PARTNERSHIPS

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Corrections and Criminal Justice	
<ul style="list-style-type: none"> Support implementation of the national sex offender registration system Develop amendments to the <i>Corrections and Conditional Release Act</i> Consultations with victims' organizations on strategies to improve the response to victims including mechanisms to meet their information needs. Re-introduction of legislative proposals to further support victims within the criminal justice system Implementation and evaluation of pilot projects to demonstrate the application of restorative processes in criminal justice Consultation with other departments and stakeholders to provide an evaluation of current restorative justice policies and initiatives 	<ul style="list-style-type: none"> Continued assistance to our F/P/T partners with the implementation of a new initiative that assists police in their investigation of crime by providing them with important information about sex offenders, including helping to locate known sex offenders – <i>proclamation of Bill C-16 by Fall 2004</i> A robust and sound legislative framework for corrections that is sensitive to the needs of victims – <i>2004/05</i> Improved policies and practices vis-à-vis victims' involvement in the corrections and conditional release stage – <i>ongoing</i> Improvements to the criminal justice system with emphasis on responding to the needs of victims – <i>2004/05</i> Publication of the results of the evaluation of the Collaborative Justice Project, a restorative justice demonstration project that focuses on serious crime – <i>in 2004</i> Implementation of demonstration projects that test innovative models and approaches to restorative justice – <i>ongoing</i>
Crime Prevention	
<ul style="list-style-type: none"> Support initiatives that strengthen and increase the capacity of communities to respond to crime and victimization 	<ul style="list-style-type: none"> Increased community involvement in crime prevention initiatives and the development of local solutions to crime and victimization – <i>ongoing</i>

COMMUNITY SAFETY THROUGH PARTNERSHIPS

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Crime Prevention	
<ul style="list-style-type: none"> Encourage and support the participation of other levels of government, non-governmental organizations and private sector partners in crime prevention Support research and demonstration projects that identify key lessons and best practices to provide essential direction for crime prevention initiatives Develop products and mechanisms to support the promotion of the National Crime Prevention Strategy (NCPS) and dissemination of NCPS products, information and resources 	<ul style="list-style-type: none"> Increased coordination and integration of initiatives and policies in response to crime and victimization – <i>ongoing</i> Effective and sustainable crime prevention strategies that meet the needs of communities across Canada – <i>ongoing</i> Increased understanding of “what works” in crime prevention among key partners and community stakeholders, as well as increased public awareness of effective strategies to respond to crime and victimization – <i>ongoing</i>
Aboriginal Policing	
<ul style="list-style-type: none"> Negotiate and renew effective, accountable and culturally appropriate First Nations policing agreements Promote a higher standard of governance and accountability through leadership and training initiatives; accountability and monitoring activities and improved information sharing Promote the consideration of policing and public safety in broader First Nations initiatives across government 	<ul style="list-style-type: none"> Access by First Nations communities to effective, professional and culturally appropriate First Nations policing services within available resources – <i>ongoing</i> Increased awareness of responsibilities and obligations of the police governing authorities – <i>ongoing</i> Enhanced performance measurement and evaluation through the implementation of a Results-based Management and Accountability Framework – <i>2004-05</i> Improved federal integration of knowledge and experience in the development of appropriate tools, resources and partnerships to ensure public safety in Aboriginal communities – <i>ongoing</i>

COMMUNITY SAFETY THROUGH PARTNERSHIPS

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Aboriginal Policing	
<ul style="list-style-type: none"> Enhance policing for Aboriginal people off-reserve through partnership activities that sensitize police services to Aboriginal culture and issues 	<ul style="list-style-type: none"> Improved relations between urban Aboriginal people and police services – <i>ongoing</i>

Partners

The achievement of community safety requires the engagement of a broad range of partners across many levels of government and particularly across many communities and cultures.

Domestic

CSC, NPB, RCMP, Office of the Correctional Investigator, Health Canada, Justice Canada, Indian and Northern Affairs Canada, Fisheries and Oceans Canada, provincial/territorial and municipal governments, First Nations police services, First Nations Chiefs of Police Association, Band/Tribal Councils, Elders, community leaders, Assembly of First Nations, Associations des services de réhabilitation sociale du Québec, Block Parent Program of Canada, Canadian Association of Chiefs of Police, Canadian Association of Elizabeth Fry Societies, Canadian Criminal Justice Association, Canadian Council on Social Development, Canadian Council for Ministers of Education, Canadian Public Health Association, Canadian Training Institute, Church Council on Justice and Corrections, Concerned Children's Advertisers, Congress of Aboriginal Peoples, Inuit Tapirisat of Canada, Federation of Canadian Municipalities, John Howard Society of Canada, International Crime Prevention Centre, National Associations Active in Criminal Justice, National Joint Committee of Senior Criminal Justice Officials, Conflict Resolution Network Canada, Pauktuutit Inuit Women's Association, Prison Arts Foundation, St. Leonard's Society of Canada, Salvation Army Correctional and Justice Services, Seventh Step Society of Canada, Metis National Council, Native Women's Association of Canada and National Association of Friendship Centres.

EFFECTIVE AND EFFICIENT PORTFOLIO LEADERSHIP

Planned spending (\$000's) 2004-2005	Planned spending 2005-2006	Planned spending 2006-2007
\$37,949.7 FTEs: 220	\$37,918.7 FTEs: 220	\$37,922.7 FTEs: 220

Setting a new strategic direction in any organization is never an easy task. However, the creation of PSEPC presents a unique opportunity to align the strengths of several organizations into one cohesive whole. A unified federal Department of Public Safety and Emergency Preparedness requires strong strategic direction and a cohesive, service-oriented approach to corporate management. Both of these aims bring together into one common element the need for a strong structure that adds strategic value to the work of other departmental branches and coordinates in an appropriate and balanced way the policy linkages between the Department and the Portfolio Agencies. Effective and efficient portfolio leadership is a critical function within a large and diverse range of public policy spheres. From corrections and criminal justice to policing and law enforcement, national security and emergency preparedness to border control and crime prevention, a portfolio of this size and scope needs cohesion brought to bear in its aims, its voice and its activities.

Operational Priorities

- The setting of a unified strategic direction for PSEPC.
- Timely and responsive support to the Minister, Deputy Minister and senior management.
- The ongoing implementation of the Management Accountability Framework, bringing together the frameworks of modern comptrollership, human resource modernization and Government On-Line.

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Strategic Direction	
<ul style="list-style-type: none"> • Implementation of structures and processes for horizontal collaboration across policy branches, both at the senior management and middle management/officer levels • Implementation of a strategic planning process that integrates environmental scanning, research, policy and evaluation components 	<ul style="list-style-type: none"> • Appropriate and balanced coordination of departmental and portfolio policy initiatives – <i>ongoing</i> • Sustained, integrated framework for effective priority setting and decision-making – <i>ongoing</i>

EFFECTIVE AND EFFICIENT PORTFOLIO LEADERSHIP

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Strategic Direction	
<ul style="list-style-type: none"> • Development of an integrated 5-year strategic plan for PSEPC, providing a reference point for shared public understanding of the Department's roles, responsibilities and services • Development of structures and processes for coordinated Portfolio collaboration on matters of public safety policy • Provision of strategic policy advice on cross-cutting issues of public safety, including the impact of international treaties, conventions and other obligations of the PSEPC Portfolio • Exercise leadership in the coordination and strategic analysis of intergovernmental affairs for PSEPC • Dissemination of public safety information through strategic communications • Development of enabling legislation to establish the new Department of Public Safety and Emergency Preparedness 	<ul style="list-style-type: none"> • Improved public awareness and understanding of PSEPC, both domestically and internationally, leading to increased credibility, effectiveness and sound priority development – <i>by 2006</i> • Enhanced integration of policy efforts, providing a cohesive approach to priority-setting, the identification of common issues, ways of working together and the provision of consistent support to the Minister – <i>ongoing</i> • Maintenance of horizontal linkages across the public safety sector, assurance that PSEPC meets its domestic and international obligations, and the provision of coherent policy advice to the Minister, Deputy Minister and senior management – <i>ongoing</i> • Efficient coordination of intergovernmental operations; provision of concise and coherent policy advice for the Minister, Deputy Minister and senior management when engaged with federal/provincial/territorial and international counterparts – <i>ongoing</i> • Responsive and informative public communications tailored to the information needs of particular audiences (e.g. national, regional, local) – <i>ongoing</i> • Enabling statute for Public Safety and Emergency Preparedness Canada – <i>passage by Winter 2005</i>

EFFECTIVE AND EFFICIENT PORTFOLIO LEADERSHIP

Planned Activities	Expected Results and Timelines
Strategic Direction	
<ul style="list-style-type: none"> Supporting the Minister and Deputy Minister in the discharge of their responsibilities for the Portfolio in Parliament and Cabinet, including the preparation of the Minister for Question Period and appearances before Parliamentary and Cabinet Committees 	<ul style="list-style-type: none"> Sustained support and strategic advice to the Minister and Deputy Minister in the discharge of their Parliamentary and Cabinet responsibilities – <i>ongoing</i>
Corporate Management	
<ul style="list-style-type: none"> Modernization of human resource management; implementation of a direct service delivery model for departmental branches and the development of a three-year modernization plan that emphasizes continuous learning, diversity, official languages, values and ethics Implementation of the Action Plan on Modern Comptrollership, including a risk management framework, based on the results of the Capacity Assessment Development of Results-based Management Accountability and Audit Frameworks for policy initiatives Government On-Line – continue the development of the Public Safety Portal through the integration of provincial, municipal and NGO information; organization of information by client group (e.g. parents, children) and geographic area; and creation of a multi-jurisdictional safety network 	<ul style="list-style-type: none"> Human resource strategy that allows the Department to continue to attract, develop and retain highly qualified individuals into the Public Service, representative of Canadian society with the skills, attitudes, creativity and values needed to fulfill the PSEPC mandate – <i>ongoing</i> Enhanced integration of financial and non-financial performance information, the application of sound risk management strategies, appropriate levels of control and values and ethics into everyday management decisions – <i>ongoing</i> Strengthened management commitment for measuring, reporting and evaluating initiatives – <i>ongoing</i> Increased access for Canadians and their communities through a single window to a broad range of public safety information without the need to understand the complex jurisdictional breakdown of responsibilities for public safety in Canada – <i>in progress</i>

EFFECTIVE AND EFFICIENT PORTFOLIO LEADERSHIP

Partners

To achieve an effective and efficient Portfolio management relationship, the Department will work closely with the Portfolio Agencies and Central Agencies (Privy Council Office, Finance Canada, Treasury Board Secretariat) in an effort to balance the necessities of policy coordination and operational independence. The Department will also work closely with Central Agencies in order to implement a Management Accountability Framework that effectively incorporates the principal elements of modern comptrollership, human resource modernization and Government On-Line.

Section VII: Organization

PSEPC Strategic Priorities Cross-Walk

The chart below provides a cross-walk between the pre-December 12, 2003 strategic priorities for Solicitor General Canada and the Departments of National Defence and Justice as they related to the Office of Critical Infrastructure Protection and the National Crime Prevention Centre, respectively, and the post-December 12, 2003 strategic priorities of PSEPC. Readers will note that the financial data presented in the following sections is categorized according to pre-December 12, 2003 strategic outcomes and departmental business lines in order to provide consistency with the information tabled in the Department's Main Estimates for 2004-05.

PSEPC Strategic Priorities (2004-2005 -- 2006-2007)				
2003-2004 Strategic Priorities: Solicitor General Canada, Justice Canada and Department of National Defence	Seamless Emergency Management and National Security Measures	An Integrated Public Safety Toolkit	Community Safety Through Partnerships	Effective and Efficient Portfolio Leadership
Initiatives to further strengthen and enhance domestic security measures and strategies to further strengthen cross-border and overseas collaboration against terrorists to ensure the protection of Canadians from emerging threats (Solicitor General Canada)	✓			
Innovative strategies and better tools for law enforcement to respond to organized crime and other criminal activities in both the domestic and international contexts (Solicitor General Canada)		✓		
Measures to advance effective corrections in the interests of public safety (Solicitor General Canada)			✓	

PSEPC Strategic Priorities (2004-05 – 2006-07)				
2003-2004 Strategic Priorities: Solicitor General Canada, Justice Canada and Department of National Defence	Seamless Emergency Management and National Security Measures	An Integrated Public Safety Toolkit	Community Safety Through Partnerships	Effective and Efficient Portfolio Leadership
Establishment and maintenance of policing services that are professional, effective and responsive to the needs of First Nations and Inuit communities (Solicitor General Canada)			✓	
Effective delivery of criminal justice programs through faster and better criminal justice information sharing (Solicitor General Canada)		✓		
Engagement of citizens, all levels of government and the voluntary sector in criminal justice policy development (Solicitor General Canada)			✓	✓
Effective and efficient corporate infrastructure to support departmental objectives (Solicitor General Canada)				✓
Enhanced security for Canadians – communities more involved in crime prevention (Justice Canada – National Crime Prevention Strategy)			✓	
Corporate policy and strategy – provide national leadership on critical infrastructure protection and effective emergency management (Department of National Defence – Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness)	✓			

Strategic Outcomes and Business Lines

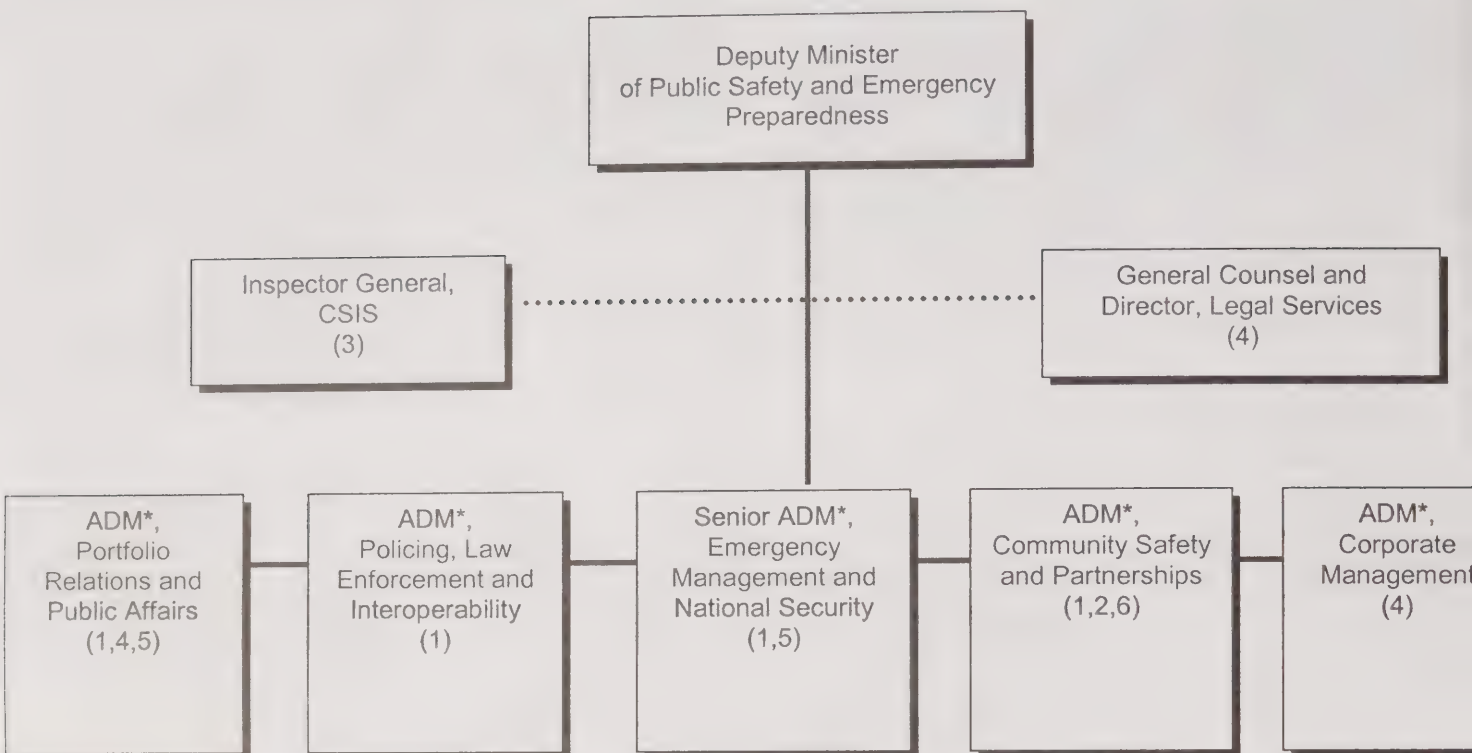
Strategic Outcomes (\$000's)	Business lines						Total
	Advice to the Solicitor General	First Nations Policing Program	Office of the Inspector General CSIS	Executive Services & Corporate Support	Office of Critical Infrastructure Protection & Emergency Preparedness	National Crime Prevention Centre	
-1 Initiatives to further strengthen and enhance domestic security measures and strategies and to further strengthen cross-border and overseas collaboration against terrorists. Sr. AD SG National Security National Security Directorate IG-CSIS	 466.0 4,245.8		 1,147.0				 466.0 4,245.8 1,147.0
-2 Innovative strategies and better tools for law enforcement to respond to organized crime and other criminal activities in both the domestic and international contexts. Policing and Law Enforcement:	 6,569.0						 6,569.0
-3 Measures to advance effective corrections in the interests of public safety. ADSG – Strategic Policy and Programs Corrections and Criminal Justice	 422.6 3,787.8						 422.6 3,787.8
-4 Establishment and maintenance of policing services that are professional, effective and responsive to the needs of First Nations and Inuit communities. Aboriginal Policing Policing and Law Enforcement		 93,868.0 2,501.0					 93,868.0 2,501.0
-5 Effective delivery of criminal justice programs through faster and better criminal justice information sharing Integrated Justice Information	 4,983.7						 4,983.7
-6 Engagement of citizens, all levels of government and the voluntary sector in criminal justice policy development. Strategic Operations	 5,019.1						 5,019.1

Section VII: Organization

Strategic Outcomes (\$000's)	Business Lines						
	Advice to the Solicitor General	First Nations Policing Program	Office of the Inspector General CSIS	Executive Services & Corporate Support	Office of Critical Infrastructure Protection & Emergency Preparedness	National Crime Prevention Centre	Total
-7 Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness					191,500.0*		191,500.0
-8 National Crime Prevention Centre						72,387.3	72,387.3
-9 Effective and efficient corporate infrastructure to support departmental objectives. Corporate and Executive Support Communications Coordination and Liaison				7,579.0 2,638.0 2,170.0	9,941.0 2,370.0	1,370.3 1,050.4	18,890.3 6,058.4 2,170.0
	25,494.0	96,369.0	1,147.0	12,387.0	203,811.0	74,808.0	414,016.0

* This figure includes \$145M allocated to the Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA) program

Department Organizational Chart



*Assistant Deputy Minister

Note: The numbers identified in the boxes above correspond to the numbered business lines below.

Business Line Titles (BL)	\$ (millions)	FTEs
1. Advice to the Solicitor General regarding Ministerial Direction to the Agencies, Portfolio Management and National Policy Leadership	25.5	163
2. First Nations Policing Program	96.4	51
3. Office of the Inspector General CSIS	1.1	9
4. Executive Services and Corporate Support	12.4	114
5. Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OC�PEP)	203.8	306
6. National Crime Prevention Centre (NCPC)	74.8	129
TOTAL	414.0	772

Departmental Planned Spending

(\$ 000's)	Forecast Spending 2003-04	Planned Spending 2004-05	Planned Spending 2005-06	Planned Spending 2006-07
Budgetary Main Estimates (gross)	110,054.9	414,016.0	232,839.2	233,272.8
Non-Budgetary Main Estimates (gross)				
Less: Respendable revenue				
Total Main Estimates	110,054.9	414,016.0	232,839.2	233,272.8
Adjustments	8,382.2	20,525.0	31,707.0	23,662.0
Net Planned Spending	118,437.1	434,541.0	264,546.2	256,934.8
Less: Non-respendable revenue				
Plus: Cost of services received without charge	5,849.5	7,507.4	7,000.4	7,064.9
Net Cost of Program	124,286.6	442,048.4	271,546.6	263,999.7
Full Time Equivalents	315	772	665	666

Note: 2003-04 forecast spending excludes OCIEP and NCPC.

Section VIII: Annexes

Summary of Transfer Payments

(\$000's)	Forecast spending 2003-04	Planned spending 2004-05	Planned spending 2005-06	Planned spending 2006-07
Grants				
Advice to the Solicitor General				
▪ National Voluntary Organizations active in the criminal justice sector	1,796	1,796	1,796	1,796
Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness				
▪ Joint Infrastructure Interdependencies Research Program		500	500	500
▪ Fellowships Program in Honour of Stuart Nesbitt White	41	54	54	54
National Crime Prevention Centre				
▪ Grants in support of the Safer Communities Initiative	31,397	46,168	19,460	19,460
Total Grants	33,234	48,518	21,810	21,810
Contributions				
Advice to the Solicitor General				
▪ Payments to the provinces, territories, public and private bodies in support of activities complementary to those of the Solicitor General	1,342	1,902	1,152	1,152
First Nations Policing Program *	53,896	87,388	93,723	99,123
▪ Payments to the provinces, territories, municipalities, Indian band councils and recognized authorities representing Indians on-reserve, Indian communities on Crown land and Inuit communities for the First Nations Policing Program				
Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness				
▪ Contribution to Provinces and Municipalities Pursuant to Emergency Preparedness Act (JEPP)	9,204	8,452	8,512	8,571
▪ Contribution to Provinces and Municipalities for Assistance Related to Natural Disasters (DFAA)	116,672	145,000	--	--

Summary of Transfer Payments

	Forecast spending 2003-04	Planned spending 2004-05	Planned spending 2005-06	Planned spending 2006-07
National Crime Prevention Centre				
▪ Contributions in support of the Safer Communities Initiative	10,929	10,533	10,365	6,765
Total Contributions	192,043	253,275	113,752	115,611
Total Grants and Contributions	225,277	301,793	135,562	137,421

* Note that forecast spending includes NCPC and OCIEP.

Details on Transfer Payment Programs

Transfer Payments for the National Crime Prevention Strategy (NCPS)

The Safer Communities Initiative, which is the programming component of the NCPS, is made up of four grant and contribution programs. These programs work together to develop tools and resources, expand Canadians' knowledge about crime prevention, and encourage community and private sector participation in crime prevention. Funding is provided to national not-for-profit organizations, community groups and academics for approved proposals on crime prevention initiatives.

Objective

The NCPS has four key objectives:

- to promote partnerships between governments, businesses, community groups, and individuals to reduce crime and victimization;
- to assist communities in developing and implementing community-based solutions to local problems that contribute to crime and victimization;
- to increase public awareness of, and support for, crime prevention; and
- to conduct research on crime prevention and establish best practices.

Planned Results

- Focussed funding through the NCPS based on knowledge and evidence of gaps in specific focus areas.
- Report on findings of both internal and external information and research.
- Formation of local coalitions and partnerships to coordinate and stimulate local solutions.

Milestones

The NCPS has engaged in a number of evaluation exercises and the results have been very encouraging. For example, a Partnership Study (2002) indicated that the NCPS is having considerable success in attracting partnerships with organizations that did not traditionally consider crime prevention as part of their mandate and the majority (94%) would pursue partnerships of this nature in the future.

During 2003-04, NCPS supported over 200 projects, representing an investment of \$7 million. Police from all levels were a key partner and funding was complimented by contributions from other sources including different levels of government, private foundations and private sector companies. For every dollar that NCPS invests in a project, between \$1.50 - \$9.00 is leveraged by project partners.

In addition to the focus on increasing partnerships and collaboration, there has been on-going effort to monitor progress and disseminate results on crime prevention. The GCIMS database has been developed to track project reporting for Grant and Contribution information management and the "Results-Based Management Accountability Framework" is being updated.

In terms of disseminating results on crime prevention, reports have been prepared that articulate the lessons learned about what works and what does not work in crime prevention, "fact sheet" templates along with other communications instruments are being prepared for dissemination to communities and other partners and stakeholders.

Transfer Payments for the Disaster Financial Assistance Arrangements (DFAA) Program

Objective

To provide financial assistance to provincial and territorial governments in cases where the basic costs of resource and recovery would be greater than they could reasonably be expected to bear.

Planned Results

To help restore provincial/territorial works to their pre-disaster condition and to facilitate the restoration of basic, essential, personal property of private citizens, farmsteads and small businesses.

Milestones

Audited expenses are reimbursed as expeditiously as possible in accordance with established guidelines for the administration of Disaster Financial Assistance Arrangements.

Transfer Payments for the Joint Emergency Preparedness Program (JEPP)

Objective

Support cooperation among the federal and provincial/territorial governments in working toward an enhanced national capacity to meet emergencies of all types.

Planned Results

Approve projects in all provinces and territories to ensure a reasonably uniform emergency response capability across the country.

Milestones

Projects for the new fiscal year are considered and evaluated as expeditiously as possible, with provinces and territories advised of all decisions rendered by the beginning of each fiscal year (April 1).

Transfer Payments for the First Nations Policing Program

Payments to the provinces, territories, municipalities, Indian band councils and recognized authorities representing Indians on-reserve, Indian communities on Crown land and Inuit communities for the First Nations Policing Program

Objective

To contribute to the improvement of social order, public security and personal safety in First Nations and Inuit communities through the implementation of the First Nations Policing Policy.

Planned Results

- Enhanced governance and accountability in First Nations police services and police governing authorities.
- Tripartite policing agreements with First Nations communities.
- Innovative approaches in First Nations policing strategies in the areas of crime prevention, domestic/family violence and youth crime.

Milestones

The Department continues to develop appropriate systems to monitor the First Nations Policing Program. These include working with First Nations communities and Police Services to develop and improve governance and accountability through leadership and training initiatives; undertaking various research initiatives to support an evaluation of FNPP (e.g., community satisfaction surveys); developing a comprehensive set of performance indicators that can be used to measure First Nations police effectiveness over the longer term; and implementing data collection in accordance with the recently developed FNPP "Results-based Management Accountability Framework".

The Department will also continue to utilize the departmental audit and evaluation functions to monitor the program on an on-going basis.

Net Cost of Program for the Estimates Year

(\$ 000's)	Total
Net Planned Spending	434,541.0
<i>Plus: Services received without charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)*	2,816.4
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS	4,171.0
Workman's compensation coverage provided by Human Resources Canada	--
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	520.0
	7,507.4
<i>Less: Non-respendable revenue</i>	--
2003-2004 Net cost of Program	442,048.4

* Note that this figure excludes NCPC and OCIEP.

Horizontal Initiatives

Horizontal Initiative		Page Reference
Chemical, Biological, Radiological, Nuclear (CBRN) Training	Health Canada, Canadian Nuclear Safety Commission, National Defence and RCMP	24-25
Combating Organized Crime	RCMP, Correctional Service of Canada, Justice Canada, Canada Border Services Agency, CSIS, Citizenship and Immigration Canada, Environment Canada, Foreign Affairs Canada, First Nations communities, provinces, territories, municipalities and law enforcement	26-30
National Drug Strategy	RCMP, Correctional Service of Canada, Health Canada, Canada Border Services Agency, Justice Canada	26-30
Lawful Access	RCMP, CSIS, National Defence, Justice Canada, police associations and private sector	20-25
Integrated Justice Information	Canadian Centre for Justice Statistics, Citizenship and Immigration Canada, Correctional Service of Canada, Justice Canada, National Parole Board, RCMP, Treasury Board Secretariat and provinces/territories	26-30
National Counter-Terrorism Response Capability	National Defence, Health Canada, Agriculture and Agri-Food Canada, Transport Canada, Canada Border Services Agency, Citizenship and Immigration Canada, Justice Canada, Foreign Affairs Canada, Environment Canada, CSIS, RCMP, Department of Finance, Privy Council Office, provinces/territories, first responders, U.S. Department of Homeland Security, United Kingdom Home Office, Australian Attorney General	20-25
Integrated Market Enforcement Teams	RCMP, Justice Canada, Finance Canada	28-30
Integrated Proceeds of Crime	RCMP, Justice Canada, Public Works and Government Services Canada and Canada Border Services Agency	29-30

Horizontal Initiatives

Horizontal Initiative		Page Reference
Effective Corrections Initiative	Correctional Service of Canada, National Parole Board, Department of Justice, Indian Affairs and Northern Development, Aboriginal Healing Foundation, National Voluntary Organizations and Aboriginal communities	31-35
Government On-Line	Agriculture and Agri-Food Canada, Canada Revenue Agency, Canada Border Services Agency, Canada Firearms Centre, Canadian Coast Guard, Canadian Food Inspection Agency, CSIS, Citizenship and Immigration Canada, Correctional Service of Canada, Foreign Affairs Canada, Justice Canada, Environment Canada, Financial Consumer Agency of Canada, Fisheries and Oceans Canada, Health Canada, Human Resources and Skills Development Canada, Industry Canada, National Defence, National Parole Board, Natural Resources Canada, National Search and Rescue Secretariat (National Defence), Parks Canada (Canadian Heritage), Privy Council Office, RCMP, Social Development Canada, Statistics Canada, Transport Canada, Transportation Safety Board of Canada Secretariat, Treasury Board Secretariat, Manitoba, Ontario, New Brunswick (various departments), City of Winnipeg, non-governmental organizations, Cybertip.ca, SafeKids Canada	38-39

Sustainable Development Strategy

The Department tabled the sustainable development strategy for the period 2003-2006 in February 2004. The following chart provides a summary of the targets for the planning period.

GOAL	
1.0 Explore the Department's understanding of and contribution to the social dimension of sustainable development particularly at the community level	
OBJECTIVE	
1.1 Assessment of the long-term impact of community policing in First Nations communities	
ACTIVITY	TARGETS
Complete community studies	Community satisfaction survey of 25 communities in Quebec completed by March 31, 2005 Community Case Studies on the Effectiveness and Sustainability of First Nations Policing Services underway by March 31, 2005
Broaden FNPP research agenda to develop cross-Canada perspectives of First Nations policing	Research agenda updated by March 31, 2005 to address research gaps
FNPP program evaluation	Establish Evaluation Working Group by June 2004 Evaluation framework finalized by Evaluation Working Group, including the identification of specific agreements for in-depth analysis Tender consulting contract by March 31, 2005
Assess impact of public safety and policing on community planning	Study on the correlation between economic development and First Nations policing completed by March 2005
OBJECTIVE	
1.2 Coordination and collaboration between federal departments on common policy objectives and performance indicators	
ACTIVITY	TARGETS
Lead the Steering Committee on Aboriginal Stability and Wellness	Develop Terms of Reference in accordance with the Committee's mandate in order to guide its scope of activities by December 2004 Develop an evaluation framework to assess the inter- and intra-departmental workings in support of the Committee by March 2005

Sustainable Development Strategy

OBJECTIVE	
1.2 Coordination and collaboration between federal departments on common policy objectives and performance indicators	
ACTIVITY	TARGETS
Participation in interdepartmental work on comprehensive community planning	Develop a Community Engagement Strategy, including overarching principles for engagement at the project level, by March 2005
Develop partnerships and joint initiatives with other government departments on issues of common concern	Five pilot projects initiated and underway that develop a multifaceted, proactive response to high-risk situations, by March 2005
GOAL	
2.0 Refine the Department's approach to addressing the environmental impacts of its operations	
OBJECTIVE	
2.1 Enhanced training and awareness of sustainable development issues that reduce operations-related environmental impacts, building on SDS 2000 training and awareness efforts	
ACTIVITY	TARGETS
Identify subject areas amenable to poster campaigns and determine key messages	Establish awareness campaign to promote employee actions to achieve SD throughout 2003-2006 period for the Department of Public Safety and Emergency Preparedness
Design and print materials	
Launch and manage campaign	
Redesign Green Intranet Website in 2004 fiscal year	
Communicate update on SDS annually to employees	Update communications plan for Department of Public Safety and Emergency Preparedness by March 31, 2005
	Green procurement criteria utilized in all departmental purchasing decisions by 2006/2007
OBJECTIVE	
2.2 Maintenance of waste-reduction levels	
ACTIVITY	TARGETS
Complete waste audit annually and identify progress towards targets	By March 31, 2005, establish a waste diversion target for the Department of Public Safety and Emergency Preparedness
Confirm waste diversion target annually	

Section IX: Other Information

Legislation Administered by the Department and Portfolio Agencies

It is important to note that with the reorganization of the Government on December 12, 2003, several of the duties, functions and responsibilities of the Minister and the legislation administered by the new Department and its Agencies are the subject of Orders in Council issued under the *Public Service Rearrangement and Transfer of Duties Act*.

It is also important to note that with the reorganization of the Government, the Solicitor General, by virtue of an Order in Council, may now be referred to as

the “Deputy Prime Minister and Minister of Public Safety and Emergency Preparedness” for administrative purposes. However, when dealing with anything that has legal force such as the signing of a legal document or the exercise of a statutory function or responsibility, the Minister must still be referred to as the “Solicitor General of Canada”. To avoid confusion, when exercising a *legal* function, the Minister may do so as the “Solicitor General of Canada (Deputy Prime Minister and Minister of Public Safety and Emergency Preparedness)”.

The Solicitor General (Deputy Prime Minister and Minister of Public Safety and Emergency Preparedness) has sole responsibility to Parliament for the following Acts:

- *Canadian Security Intelligence Service Act*
- *Corrections and Conditional Release Act*
- *Criminal Records Act*
- *Customs Act*
- *Department of the Solicitor General Act*
- *DNA Identification Act*
- *Firearms Act*
- *Prisons and Reformatories Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Pension Continuation Act*
- *Transfer of Offenders Act*
- *Witness Protection Program Act*

PSEPC or its Agencies administer the following Acts in whole or in part. Some contain specific functions of the Minister that the Minister exercises solely or in conjunction with other Ministers:

PSEP Department*

- *Department of the Solicitor General Act*
- *Emergency Preparedness Act*

* OCIEP is now part of the Emergency Management and National Security Branch of PSEPC.

The First Nations Policing Program and National Crime Prevention Centre do not administer specific legislation.

Royal Canadian Mounted Police

- *Canadian Peacekeeping Service Medal Act*
- *Controlled Drugs and Substances Act*
- *Criminal Code*
- *Criminal Records Act*
- *DNA Identification Act*
- *Employment Equity Act*
- *Excise Act*
- *Export and Import Permits Act*
- *Firearms Act*
- *Foreign Missions and International Organizations Act*
- *National Defence Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Pension Continuation Act*
- *Royal Canadian Mounted Police Superannuation Act*
- *Security Offences Act*
- *Witness Protection Program Act*

Canadian Security Intelligence Service

- *Canadian Security Intelligence Service Act*
- *Charities Registration (Security Information) Act*
- *Citizenship Act*
- *Employment Equity Act*
- *Immigration and Refugee Protection Act*
- *Proceeds of Crime (Money Laundering) and Terrorist Financing Act*

Correctional Services of Canada

- *Corrections and Conditional Release Act*
- *Criminal Code*
- *Extradition Act*
- *Old Age Security Act*
- *Prisons and Reformatory Act*
- *Transfer of Offenders Act*

National Parole Board

- *Corrections and Conditional Release Act*
- *Criminal Code*
- *Criminal Records Act*

Canada Firearms Centre

- *Firearms Act*

Canadian Border Services Agency

- *Access to Information Act*
- *Aeronautics Act*
- *Anti-Personnel Mines Convention Implementation Act (through EIPA)*
- *Blue Water Bridge Authority Act*
- *Bretton Woods and Related Agreements Act*
- *Canada Agricultural Products Act*
- *Canada Customs and Revenue Agency Act*
- *Canada Grain Act*
- *Canada Post Corporation Act*
- *Canada Shipping Act*
- *Canada-Chili Free Trade Agreement Implementation Act*

**Canada Border Services Agency
(continued)**

- *Canada-Costa Rica Free Trade Agreement Implementation Act*
- *Canada-Israel Free Trade Agreement Implementation Act*
- *Canada-United States Free Trade Agreement Implementation Act*
- *Canadian Dairy Commission Act*
- *Canadian Environmental Protection Act, 1999*
- *Canadian Food Inspection Agency Act*
- *Canadian International Trade Tribunal Act*
- *Canadian Wheat Board Act*
- *Carriage by Air Act*
- *Chemical Weapons Convention Implementation Act (though EIPA)*
- *Civil International Space Station Agreement Implementation Act*
- *Coastal Fisheries Protection Act*
- *Coasting Trade Act*
- *Consumer Packaging and Labelling Act*
- *Controlled Drug and Substances Act*
- *Convention on International Trade in Endangered Species of Wild Fauna and Flora*
- *Copyright Act*
- *Criminal Code*
- *Cultural Property Export and Import Act*
- *Customs Act*
- *Customs and Excise Offshore Application Act*
- *Customs Tariff*
- *Defence Production Act*
- *Department of Health Act*
- *Department of Industry Act*
- *Energy Administration Act*
- *Energy Efficiency Act*
- *Excise Act*
- *Excise Act, 2001*
- *Excise Tax Act*
- *Explosives Act*
- *Export Act*
- *Export and Import of Rough Diamonds Act*
- *Export and Import Permits Act*
- *Federal-Provincial Fiscal Arrangements Act*
- *Feeds Act*
- *Fertilizers Act*
- *Financial Administration Act*
- *Firearms Act*
- *Fish Inspection Act*
- *Fisheries Act*
- *Foods and Drugs Act*
- *Foreign Missions and International Organizations Act*
- *Freshwater Fish Marketing Act*
- *Hazardous Products Act*
- *Health of Animals Act*
- *Immigration and Refugee Protection Act*
- *Importation of Intoxicating Liquors Act*
- *Integrated Circuit Topography Act*
- *International Boundary Commission Act*
- *Manganese-based Fuel Additives Act*
- *Meat Inspection Act*
- *Motor Vehicle Fuel Consumption Standards Act (not in force)*
- *Motor Vehicle Safety Act*
- *National Energy Board Act*
- *Navigable Waters Protection Act*
- *North American Free Trade Agreement Implementation Act*
- *Nuclear Energy Act*
- *Nuclear Safety and Control Act*
- *Pest Control Products Act*
- *Pilotage Act*
- *Plant Breeders' Rights Act*
- *Plant Protection Act*
- *Precious Metals Marking Act*
- *Preclearance Act*
- *Privacy Act*
- *Privileges and Immunities (North Atlantic Organization) Act*

**Canada Border Services Agency
(continued)**

- *Proceeds of Crime (Money Laundering) and Terrorist Financing Act*
- *Quarantine Act*
- *Quebec Harbour, Port Warden Act*
- *Radiation Emitting Devices Act*
- *Radiocommunication Act*
- *Seeds Act*
- *Special Economic Measures Act*
- *Special Import Measures Act*
- *Statistics Act*
- *Telecommunications Act*
- *Textile Labelling Act*
- *Trade-Marks Act*
- *Transportation of Dangerous Goods Act, 1992*
- *United Nations Act*
- *United States Wreckers Act*
- *Visiting Forces Act*
- *Wild Animals and Plant Protection and Regulation of International and Interprovincial Trade Act*

Contacts for Further Information

Name	Title	Telephone	Fax
Margaret Bloodworth	Deputy Minister of Public Safety and Emergency Preparedness	(613) 991-2895	(613) 990-8312
Paul E. Kennedy	Senior Assistant Deputy Minister, Emergency Management and National Security	(613) 991-2820	(613) 990-8301
Chantal Bernier	Assistant Deputy Minister, Community Safety and Partnerships	(613) 993-4325	(613) 991-4769
Mary Chaput	Assistant Deputy Minister, Corporate Management	(613) 990-2615	(613) 990-8297
Karen Laughlin	Assistant Deputy Minister, Portfolio Relations and Public Affairs	(613) 949-0322	(613) 949-2931
Patricia Hassard	Assistant Deputy Minister, Policing, Law Enforcement and Interoperability	(613) 990-2703	(613) 993-5252
Eva Plunkett	Inspector General of CSIS	(613) 949-0675	(613) 993-8303
Kimber Johnston	Director General, Strategic Policy	(613) 990-3270	(613) 991-4534
Tony Ritchie	Director General, Ministerial Coordination and Liaison	(613) 991-2897	(613) 991-4534
Daniel Lavoie	Director General, Communications	(613) 990-2743	(613) 993-7062
Mary Campbell	A/Director General, Corrections and Criminal Justice	(613) 991-2952	(613) 990-8295
Peter Fisher	Director General, Aboriginal Policing	(613) 990-2666	(613) 991-0691
Christine Miles	A/Director General, Law Enforcement and Organized Crime	(613) 990-6693	(613) 993-5252
John Clark	A/Director General, Policing Policy	(613) 990-2714	(613) 990-3984
Greg Wright	Executive Director, Integrated Justice Information Secretariat	(613) 991-4276	(613) 991-3306
Eleanor King	A/Executive Director, National Crime Prevention Centre	(613) 957-9639	(613) 946-9996
Robert Lesser	Director General, Operations (EMNS)	(613) 991-1690	(613) 991-4669
Allan Bartley	Director General, Policy (EMNS)	(613) 991-7030	(613) 954-8433
Bob MacDougall	Director General, Preparedness and Recovery (EMNS)	(613) 998-0035	
Robert Hayward	Chief Information Officer	(613) 944-4136	
Richard Fiutowski	General Counsel and Director of Legal Services	(613) 991-2886	(613) 990-8307

Departmental Headquarters Address:

340 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Departmental Home Page Address: www.psepc-sppcc.gc.ca
Library and Reference Centre: (613) 991-2787

Index

A

Aboriginal issues, 31,32,34,35
Auditor General of Canada, 18

C

Canada Border Services Agency,
3,8,9,11,12,21,28
CPSIN, 26,27
Canadian Security Intelligence
Service, 3,8,9,11,12
Chemical, Biological, Radiological,
Nuclear (CBRN), 21,22,24,51
Clerk of the Privy Council, 7
Commission for Public Complaints
Against the RCMP, 8,10,11,12
Correctional Service of Canada,
3,8,9,11,12
*Corrections and Conditional
Release Act*, 33
Cross-Border Crime Forum, 26

D

Department of the Solicitor General
of Canada, 3,6,8,13,20,40,41
Disaster Financial Assistance
Arrangements, 15,20,24
DNA Data Bank, 30

E

Effective Corrections, 31,32,52
Emergency measures
organizations, 23
Emergency Preparedness Act, 23

F

First Nations Organized Crime
Initiative, 29
First Nations Policing Policy and
Program, 3,13,14,19,31,34

G

Government of Canada Operations
Centre, 13,14,22
Government On-Line, 36,38,52

H

Horizontal/Collective Initiatives, 51
Human Resource Management,
36,38

I

Integrated Border Enforcement
Teams, 4

Integrated Justice Information,
13,26,27, 28,51

Integrated Market Enforcement
Teams, 28,51

Integrated Proceeds of Crime,
29,51

Inter-American Drug Abuse Control
Commission, 29

Inspector General of CSIS, 8,11

J

Joint Emergency Preparedness
Program, 15,21,49

L

Lawful access, 20,22,51

M

Management Accountability
Framework, 36,39
Modern Comptrollership, 36,38

N

National Counter-Terrorism Plan,
20,21
National Counter-Terrorism
Response Capability, 51
National Crime Prevention Strategy
& Centre, 3,6,13,14,15,31,33,34,47
National Critical Infrastructure
Program, 21,23
National Drug Strategy, 51
National Parole Board, 3,8,9,11,12
National Security Advisor, 20
National Security Policy, 3,17,20,22
National Support Plan, 24

O

Office of Critical Infrastructure
Protection and Emergency
Preparedness,
3,6,13,20,41,42,44,46
Office of the Correctional
Investigator, 8,10,11,12
Operational Readiness Program,
20
Organized Crime, 26,29,51

R

Restorative justice, 31,33
Royal Canadian Mounted Police,
3,8,11,12,29
RCMP External Review Committee,
8,9,11,12

S

Smart Border Declaration, 26,28
Speech From the Throne, 6
Strategic priorities and outcomes,
19

Sustainable Development Strategy,
53,54

T

Terrorism, 17,20,21,51
Tripartite policing agreements,
31,34

V

Victims, 31,33

Politique de sécurité nationale, 21
 Politique et programme sur la
 police des Premières nations,
 13,14,36,56
 Priorités et résultats stratégiques,
 20,46
 Programme conjoint de protection
 civile, 15,22,55
 Programme de préparation
 opérationnelle, 21
 Programme national des
 infrastructures essentielles, 22
 Questions autochtones, 40

R

RCISP, 29,30,31

T

Terrorisme,
 17,21,22,24,27,34,58,68

V

Vérificatrice générale du Canada,
 18
 Victimes, 37,38,39,57

S

Service canadien du
 renseignement de sécurité,
 4,8,9,11,12,28,34,48,49,50,
 58,59,64
 Service correctionnel du Canada,
 3,8,9,10,12,34,41,64
 Stratégie canadienne antidrogue,
 58
 Stratégie de développement
 durable, 60
 Stratégie nationale pour la
 prévention du crime et Centre
 national de prévention du crime,
 6,13,14,36,39,46-50,52,53,67

- A**
Accès légal, 21,22,24,58
Accords d'aide financière en cas de catastrophe, 15,22,26,49
Accords tripartites en matière de police, 13,14,56
Agence des services frontaliers du Canada, 3,8,9,32,58,59,65,66
Approche correctionnelle
judiciaire, 36,46,48,59
Armes chimiques, biologiques, radiologiques, nucléaires (CBRN), 21,22,23,26,58
- B**
Banque de données génétique, 34
Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile, 3,6,13,21,46,47,48,49,50,52,53
Bureau de l'enquêteur correctionnel, 8,10,11,41
- C**
Cadre de gestion et de responsabilisation, 31,40,42,45,54
Capacité du Canada de combattre le terrorisme, 58
Centre des opérations du gouvernement du Canada, 21,23
Comité externe d'examen de la GRC, 8,10,11
Commission des plaintes du public contre la GRC, 8,10,11
Commission interaméricaine de lutte contre l'abus des drogues, 33
Commission nationale des libérations conditionnelles, 3,8,9,11,58,59,64
Conseiller en sécurité nationale, 21
Crime organisé, 22,29,33,34,46,48,58,67
- D**
Déclaration sur la frontière intelligente, 21,29
Discours du Trône, 6
- E**
Équipes intégrées d'application de la loi dans les marchés financiers, 32
Équipes intégrées de la police des frontières, 4,33
- F**
Fonction de contrôleur moderne, 42,44,45
Forum sur la criminalité transfrontalière, 29,34
- G**
Gendarmerie royale du Canada, 3,8,9,10,12,28,33,34,41,58,59
Gestion des ressources humaines, 44
Gouvernement en direct, 42,45,59
Greffier du Conseil privé, 7
- I**
Initiative de lutte contre le crime organisé dans les Premières nations, 33
Initiatives horizontales/collectives, 58,59
Initiative intégrée de contrôle des produits de la criminalité, 33,59
Inspecteur général du SCRS, 8,11,48,49,50
Intégration de l'information de la justice, 13,29,30,31,34,48
- J**
Justice réparatrice, 36,39
- L**
Loi sur la protection civile, 25,53,64
Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition, 38,63,64
- M**
Ministère du Solliciteur général du Canada, 3,6,8,13,21,46,63,64
- P**
Plan national de lutte contre le terrorisme, 21,22
Plan national de soutien, 27

Personnes à qui s'adresser pour obtenir de plus amples renseignements

Nom	Titre	Téléphone	Télécopieur
Margaret Bloodworth	Sous-ministre de la Sécurité publique et de la protection civile	(613) 991-2895	(613) 990-8312
Paul E. Kennedy	Sous-ministre adjoint principal, Gestion des mesures d'urgence et sécurité nationale	(613) 991-2820	(613) 990-8301
Chantal Bernier	Sous-ministre adjointe, Sécurité de la population et partenariats	(613) 993-4325	(613) 991-4769
Mary Chaput	Sous-ministre adjointe, Gestion ministérielle	(613) 990-2615	(613) 990-8297
Karen Laughlin	Sous-ministre adjointe, Relations interorganisationnelles et publiques du Portefeuille	(613) 949-0322	(613) 949-2931
Patricia Hassard	Sous-ministre adjointe, Police, application de la loi et interopérabilité	(613) 990-2703	(613) 993-5252
Eva Plunkett	Inspectrice générale du SCRS	(613) 949-0675	(613) 993-8303
Kimber Johnston	Directrice générale, Politique stratégique	(613) 990-3270	(613) 991-4534
Tony Ritchie	Directeur général, Coordination et liaison ministérielles	(613) 991-2897	(613) 991-4534
Daniel Lavoie	Directeur général, Communications	(613) 990-2743	(613) 993-7062
Mary Campbell	Directrice générale int., Services correctionnels et justice pénale	(613) 991-2952	(613) 990-8295
Peter Fisher	Directeur général, Police des Autochtones	(613) 990-2666	(613) 991-0691
Christine Miles	Directrice générale int., Application de la loi et crime organisé	(613) 990-6693	(613) 993-5252
John Clark	Directeur général int., Politiques en matière de police	(613) 990-2714	(613) 990-3984
Greg Wright	Directeur exécutif, Secrétariat de l'intégration de l'information de la justice	(613) 991-4276	(613) 991-3306
Eleanor King	Directrice exécutive int., Centre national de prévention du crime	(613) 957-9639	(613) 946-9996
Robert Lesser	Directeur général, Opérations (GMUSN)	(613) 991-1690	(613) 991-4669
Allan Bartley	Directeur général, Politiques (GMUSN)	(613) 991-7030	(613) 954-8433
Bob MacDougall	Directeur général, Protection civile et rétablissement des activités (GMUSN)	(613) 998-0035	
Robert Hayward	Dirigeant principal de l'information	(613) 944-4136	
Richard Futowski	Avocat général et directeur des Services juridiques	(613) 991-2886	(613) 990-8307

Adresse de l'administration centrale du Ministère :

340, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Page d'accueil du Ministère : www.sppcc-psepc.gc.ca

Bibliothèque et centre de référence : (613) 991-2787

- Agence des services frontaliers
- du Canada (suite)
- Loi sur la statistique
- Loi sur la sûreté et la réglementation nucléaires
- Loi sur la taxe d'accise
- Loi sur le cabotage
- Loi sur le droit d'auteur
- Loi sur le ministère de la Santé
- Loi sur le pilotage
- Loi sur le ministère de l'Industrie
- Loi sur le poinçonnage des métaux précieux
- Loi sur le contrôle
- Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes
- Loi sur le transport aérien
- Loi sur le transport des marchandises dangereuses, 1992
- Loi sur le Tribunal canadien du commerce extérieur
- Loi sur les accords de Bretton Woods et des accords connexes
- Loi sur les additifs à base de manganèse
- Loi sur les aliments et drogues
- Loi sur les armes à feu
- Loi sur les arrangements fiscaux entre le gouvernement fédéral et les provinces
- Loi sur les bateaux sauveteurs des États-Unis
- Loi sur les dispositifs émettant des radiations
- Loi sur les douanes

- Loi sur les engrais
- Loi sur les explosifs
- Loi sur les exportations
- Loi sur les forces étrangères présentes au Canada
- Loi sur les grains du Canada
- Loi sur les licences d'exportation et d'importation
- Loi sur les marques de commerce
- Loi sur les mesures économiques spéciales
- Loi sur les mesures spéciales d'importation
- Loi sur les missions étrangères et les organisations internationales
- Loi sur les Nations Unies
- Loi sur les normes de consommation de carburant des véhicules automobiles (non en vigueur)
- Loi sur les pêches
- Loi sur les produits agricoles au Canada
- Loi sur les produits antiparasitaires
- Loi sur les produits dangereux
- Loi sur les privilèges et immunités de l'Organisation du Traité de l'Atlantique Nord
- Loi sur les semences
- Loi sur les télécommunications
- Loi sur les topographies de circuits intégrés
- Tarif des douanes

Agence des services frontaliers du Canada

- Acte pour pouvoir à la nomination d'un gardien de port pour le havre de Québec
- Code criminel
- Convention sur le commerce international des espèces de faune et de flore sauvages menacées d'extinction
- Loi canadienne sur la protection de l'environnement, 1999
- Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-Chili
- Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-Costa Rica
- Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-États-Unis
- Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange Canada-Israël
- Loi de mise en œuvre de l'Accord de libre-échange nord-américain
- Loi de mise en œuvre de l'Accord sur la Station spatiale internationale civile
- Loi de mise en œuvre de la Convention sur les armes chimiques (en vertu de la LLEI)
- Loi de mise en œuvre de la Convention sur les mines antipersonnel (en vertu de la LLEI)
- Loi réglementant certaines drogues et autres substances
- Loi relative aux aliments du bétail
- Lois sur l'accès à l'information
- Loi sur l'accise
- Loi sur l'accise, 2001
- Loi sur l'administration de l'énergie
- Loi sur l'Administration du pont Blue Water
- Loi sur l'aéronautique
- Loi sur l'Agence canadienne d'inspection des aliments
- Loi sur l'Agence des douanes et du revenu du Canada
- Loi sur l'efficacité énergétique
- Loi sur l'emballage et l'étiquetage des produits de consommation
- Loi sur l'énergie nucléaire
- Loi sur l'étiquetage des textiles
- Loi sur l'exportation et l'importation de biens culturels
- Loi sur l'exportation et l'importation des diamants bruts
- Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés
- Loi sur l'importation des boissons enivrantes
- Loi sur l'inspection des viandes
- Loi sur l'inspection du poisson
- Loi sur l'Office national de l'énergie
- Loi sur la commercialisation du poisson d'eau douce
- Loi sur la Commission canadienne du blé
- Loi sur la Commission canadienne du lait
- Loi sur la Commission de la frontière internationale
- Loi sur la compétence extracôtière du Canada pour les douanes et l'accise
- Loi sur la gestion des finances publiques
- Loi sur la marine marchande du Canada
- Loi sur la production de défense animales ou végétales sauvages et la réglementation de leur commerce international et interprovincial
- Loi sur la protection des eaux navigables
- Loi sur la protection des obtentions végétales
- Loi sur la protection des pêcheries côtières
- Loi sur la protection des renseignements personnels
- Loi sur la protection des végétaux
- Loi sur la quarantaine
- Loi sur la radiocommunication
- Loi sur la santé des animaux
- Loi sur la sécurité des véhicules automobiles
- Loi sur la Société canadienne des postes

* Le BPIEPC fait maintenant partie du Secteur de la gestion des mesures d'urgence et de la sécurité nationale de SP/PC. Le Programme des services de police des Premières nations et le Centre national de prévention du crime n'appliquent pas de lois en particulier.

Gendarmerie royale du Canada

- Code criminel
- Loi réglementant certaines drogues et autres substances
- Loi sur l'accise
- Loi sur l'équité en matière d'emploi
- Loi sur l'identification par les empreintes génétiques
- Loi sur la continuation des pensions de la Gendarmerie royale du Canada
- Loi sur la défense nationale
- Loi sur la Gendarmerie royale du Canada
- Loi sur la médaille canadienne de maintien de la paix

Service canadien du renseignement de sécurité

- Loi sur l'enregistrement des organismes de bienfaisance
- (renseignements de sécurité)
- Loi sur l'équité en matière d'emploi
- Loi sur l'immigration et la protection des réfugiés
- Loi sur la citoyenneté
- Loi sur le recyclage des produits de la criminalité et le financement des activités terroristes
- Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité

Service correctionnel du Canada

- Code criminel
- Loi sur l'extradition
- Loi sur la sécurité de la vieillesse
- Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition
- Loi sur le transfertement des délinquants
- Loi sur les prisons et les maisons de correction

Commission nationale des libérations conditionnelles

- Code criminel
- Loi sur le casier judiciaire
- Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition

Centre des armes à feu Canada

- Loi sur les armes à feu

Section IX : Autres renseignements

Lois appliquées par le Ministère et les organismes du Portfeuille

Il importe de noter que par suite de la réorganisation de l'administration fédérale le 12 décembre 2003, plusieurs des fonctions et responsabilités de la ministre et des lois appliquées par le nouveau ministère et ses organismes font l'objet de décrets rendus en vertu de la Loi sur les restructurations et les transferts d'attributions dans l'administration publique.

Il importe aussi de noter qu'à la suite de la réorganisation de l'administration fédérale, la solliciteure générale, en vertu d'un décret, peut maintenant être désignée sous le nom de « vice-première ministre et de ministre de la

La solliciteure générale (vice-première ministre et ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile) assume l'entière responsabilité de l'application des lois suivantes devant le Parlement :

- Loi sur l'identification par les empreintes génétiques
- Loi sur la continuation des pensions de la Gendarmerie royale du Canada
- Loi sur la Gendarmerie royale du Canada
- Loi sur le casier judiciaire
- Loi sur le ministère du Solliciteur général
- Loi sur le programme de protection des témoins
- Loi sur le Service canadien du renseignement de sécurité
- Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition
- Loi sur le transfertement des délinquants
- Loi sur les armes à feu
- Loi sur les douanes
- Loi sur les prisons et les maisons de correction

SPPCC ou ses organismes appliquent les lois suivantes en totalité ou en partie. Certaines contiennent des fonctions précises de la ministre que celle-ci remplit exclusivement ou de concert avec d'autres ministres :

- Ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile
- Loi sur la protection civile
 - Loi sur le ministère du Solliciteur général

OBJECTIF	
2.2 Maintenir les niveaux de réduction des déchets	
ACTIVITÉ	
Procéder à une vérification annuelle des déchets et déterminer les progrès faits quant à l'atteinte des cibles	
Confirmer tous les ans la cible en matière de réacheminement des déchets	
CIBLE	
D'ici le 31 mars 2005, établir, pour SPCC, une cible en matière de réacheminement des déchets	

<p>OBJECTIF</p> <p>1.2 Coordination et collaboration entre les ministères fédéraux concernant les objectifs d'une politique commune et des indicateurs de rendement</p>	<p>ACTIVITÉ</p>	<p>CIBLE</p> <p>Direction du Comité directeur sur la stabilité et le mieux-être des collectivités des Premières nations</p> <p>Elaborer un cadre d'évaluation d'ici mars 2005 pour évaluer les travaux interministériels et intraministériels du Comité</p> <p>Participation aux travaux interministériels sur la planification communautaire globale</p> <p>Partenariats et initiatives conjointes avec d'autres ministères concernant les questions d'intérêt commun</p> <p>Partenariats et initiatives conjointes avec d'autres ministères concernant les questions d'intérêt commun</p> <p>Mettre en œuvre d'ici mars 2005 cinq projets-pilotes qui favorisent une intervention multiple et proactive dans les situations à risque élevé</p>
<p>BUT</p> <p>Approfondir la méthode qu'applique le Ministère pour corriger les effets de ses activités sur l'environnement</p>	<p>OBJECTIF</p> <p>2.1 Améliorer la sensibilisation aux questions de développement durable et la formation à cet égard afin de réduire les impacts environnementaux des activités, en se basant sur la formation et les efforts de sensibilisation de la SDD de 2000</p>	<p>ACTIVITÉ</p> <p>Déterminer les domaines qui se prêtent à des campagnes d'affichage et définir les messages clés</p> <p>Concevoir et imprimer le matériel</p> <p>Lancer et gérer une campagne</p> <p>Remanier le site intranet sur l'écologisation pendant l'exercice 2004-2005</p> <p>Communiquer aux employés la mise à jour sur la SDD chaque année</p> <p>CIBLE</p> <p>Elaborer, pour SPCC, une campagne de sensibilisation pour inciter les employés à prendre des mesures afin de parvenir au développement durable au cours de la période 2004-2006</p> <p>Mettre à jour le plan de communication de SPCC d'ici le 31 mars 2005</p> <p>Critères en matière d'approvisionnement écologique utilisés dans toutes les décisions du Ministère relatives aux achats d'ici 2006-2007</p>

Stratégie de développement durable

En février 2004, le Ministère a déposé la stratégie de développement durable pour la période 2003-2006. Le tableau ci-dessous renferme un résumé des cibles fixées pour la période du plan.

BUT	
Examiner dans quelle mesure le Ministère comprend la dimension sociale du développement durable, surtout à l'échelle des collectivités, et comment il y contribue	
OBJETIF	
1.1 Évaluation de l'incidence à long terme des services de police communautaires dans les collectivités des Premières nations	
ACTIVITÉ	CIBLE
Effectuer des études sur les collectivités	Effectuer un sondage sur la satisfaction de 25 collectivités du Québec d'ici le 31 mars 2005
	Effectuer des études de cas dans les collectivités sur l'efficacité et la viabilité des services de police des Premières nations d'ici le 31 mars 2005
Élargir le programme de recherche de la PPN afin d'englober les services de police des Premières nations offerts dans tout le Canada	Mettre à jour le programme de recherche d'ici le 31 mars 2005 pour corriger les lacunes
Évaluation des programmes de la PPN	Former un groupe de travail responsable de l'évaluation d'ici juin 2004
	Le groupe de travail doit terminer le cadre d'évaluation et cerner des ententes précises en vue d'une analyse approfondie
	Conclure des contrats de consultation d'ici le 31 mars 2005
Évaluation de l'incidence de la sécurité publique et des services de police sur la planification communautaire	Mener une étude sur la corrélation entre le développement économique et les services de police des Premières nations d'ici le 31 mars 2005

Initiatives horizontales

Initiative horizontale		Pages
Équipes intégrées d'application de la loi dans les marchés	GRC, ministère de la Justice, Finances Canada	32-35
Initiative intégrée de contrôle des produits de la criminalité	GRC, ministère de la Justice, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada et Agence des services frontaliers du Canada	33-35
Initiative de l'approche correctionnelle judiciaire	Service correctionnel du Canada, Commission nationale des libérations conditionnelles, ministère de la Justice, Nord canadien, Fondation autochtone de guérison, organisations nationales bénévoles et collectivités autochtones	36-41
Gouvernement en direct	Agriculture et Agroalimentaire Canada, Agence du revenu du Canada, Agence des services frontaliers du Canada, Centre des armes à feu Canada, Garde côtière canadienne, Agence canadienne d'inspection des aliments, SCRS, Citoyenneté et Immigration Canada, Service correctionnel du Canada, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, ministère de la Justice, Environnement Canada, Agence de la consommation en matière financière du Canada, Pêches et Océans Canada, Santé Canada, Ressources humaines et Développement des compétences Canada, Industrie Canada, ministère de la Défense nationale, Commission nationale des libérations conditionnelles, Ressources naturelles Canada, Secrétaire national de recherche et de sauvetage (Défense nationale), Parcs Canada (Patrimoine canadien), Bureau du Conseil privé, GRC, Développement social Canada, Statistique Canada, Transports Canada, Secrétaire du Bureau de la sécurité des transports du Canada, Secrétaire du Conseil du Trésor, Manitoba, Ontario, Nouveau-Brunswick (divers ministères), Ville de Winnipeg, organisations non gouvernementales, Cyberaide.ca, Sûreté Canada	44-45

Initiatives horizontales

Initiative horizontale	Pages
Formation concernant les attaques chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN)	26-27
Lutte contre le crime organisé	29-35
Stratégie canadienne antidrogue	29-35
Accès légal	21-28
Intégration de l'information de la justice	29-35
Capacité du Canada de combattre le terrorisme	21-28

Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)		Total
Dépenses prévues nettes	434 541,0	
<i>Plus : Services reçus sans frais</i>		
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)*	2 816,4	
Cotisations aux régimes d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	4 171,0	
Indemnisation des victimes d'accidents du travail par Développement des ressources humaines Canada	—	
Salaires et dépenses connexes des services juridiques payés par Justice Canada	520,0	
	7 507,4	
<i>Moins : Recettes non disponibles</i>		—
Coût net du programme en 2003-2004	442 048,4	

* Nota : Ce chiffre ne comprend pas les dépenses du CNPC et du BPICPC.

Pailements aux provinces, aux territoires, aux municipalités, aux conseils des bandes indiennes et aux autorités compétentes représentant les Indiens dans les réserves, les collectivités indiennes sur les terres de la Couronne et les collectivités inuites, grâce à l'application du Programme des services de police des Premières nations.

Objectif

Contribuer à améliorer l'ordre social, la sécurité publique et la sécurité des individus dans les collectivités des Premières nations et les collectivités inuites par l'application de la Politique sur la police des Premières nations.

Résultats escomptés

- L'amélioration de l'exercice des pouvoirs et de la responsabilisation chez les services de police des Premières nations et les organes directeurs de ces services; La conclusion d'accords tripartites en matière de police avec les collectivités des Premières nations;
- Des approches innovatrices orientant les stratégies policières des Premières nations dans les domaines de la prévention du crime, de la violence familiale et de la criminalité chez les jeunes.

Étapes clés

Le Ministère continue d'élaborer des systèmes appropriés pour surveiller l'exécution du Programme des services de police des Premières nations (PSPPN). Pour ce faire, il collabore avec les collectivités des Premières nations et les services de police pour améliorer l'exercice des pouvoirs et la responsabilisation par le leadership et les initiatives de formation, il entreprend diverses initiatives de recherche à l'appui de l'évaluation du PSPPN, par exemple, des sondages sur la satisfaction des collectivités, l'élaboration d'indicateurs du rendement qui pourront être utilisés pour mesurer l'efficacité de la police des Premières nations à long terme et la mise en œuvre de la collecte de données conformément au nouveau « cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats » du PSPPN.

En outre, le Ministère continuera de se servir de ses fonctions internes de vérification et d'évaluation pour surveiller régulièrement l'exécution du Programme.

Paielements de transfert pour le programme des Accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFCG)

Objectif

Fournir de l'aide financière aux gouvernements provinciaux et territoriaux dans les cas où les coûts d'intervention et de rétablissement de base seraient supérieurs à ceux qu'ils seraient raisonnablement censés assumer.

Résultats escomptés

Aider à restaurer les infrastructures publiques provinciales et territoriales à l'état dans lequel elles étaient avant la catastrophe et faciliter la restauration des biens personnels essentiels des citoyens, des fermes et des petites entreprises.

Étapes clés

Les dépenses vérifiées sont remboursées le plus rapidement possible, conformément aux lignes directrices établies relativement à l'application des Accords d'aide financière en cas de catastrophe.

Paielements de transfert pour le Programme conjoint de protection civile (PCPC)

Objectif

Soutenir la collaboration entre le gouvernement fédéral et les provinces et territoires afin d'accroître, à l'échelle nationale, la capacité d'intervention dans toutes les situations d'urgence.

Résultats escomptés

Approuver les projets de toutes les provinces et de tous les territoires afin d'assurer l'établissement d'une capacité d'intervention d'urgence raisonnablement uniforme à la grandeur du pays.

Étapes clés

Les projets du nouvel exercice financier sont pris en considération et évalués aussi rapidement que possible et les provinces et les territoires sont informés de toutes les décisions prises au plus tard au début de chaque exercice (le 1^{er} avril).

Étapes clés

- financement accordé dans le cadre de la SNPC et fondé sur les connaissances et sur les preuves de lacunes dans certains secteurs particuliers;
- rédaction d'un rapport sur les conclusions de recherches menées et les renseignements obtenus à l'interne et à l'externe;
- formation de coalitions et de partenariats locaux pour générer des solutions locales et en coordonner la mise en œuvre.

Résultats escomptés

La SNPC a été évaluée à quelques reprises, et les résultats sont très encourageants. Par exemple, l'étude des partenariats de 2002 a révélé que cette stratégie non seulement réussit très bien à attirer des organismes qui ne considéraient pas la prévention du crime comme faisant partie de leur mandat traditionnel, mais également que la majorité (94 %) de ces organismes aimeraient poursuivre de tels partenariats. Au cours de l'exercice 2003-2004, la SNPC a financé plus de 200 projets, ce qui représente un investissement d'environ 7 millions de dollars. Des corps policiers de tous les paliers constituaient des partenaires clés, et d'autres sources, parmi lesquelles divers ordres de gouvernement, des fondations et des entreprises du secteur privé, ont contribué au financement. Pour chaque dollar investi dans un projet par la SNPC, une somme de 1,50 \$ à 9 \$ est investie par les partenaires.

Outre les efforts visant à établir des partenariats et à améliorer la collaboration, on a également mis en place des mesures de suivi des progrès et de communication des résultats des initiatives de prévention du crime. La base de données du Système de gestion de l'information sur les subventions et contributions permet de suivre les rapports de projets à cette fin, et le cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats est en voie d'être mis à jour.

Au chapitre de la communication des résultats des initiatives de prévention du crime, on a rédigé des rapports qui présentent les leçons tirées de ces initiatives ainsi que les solutions qui ont réussi et celles qui ont échoué. Des modèles de feuillets d'information ainsi que d'autres outils de communication sont en voie d'élaboration pour diffusion aux collectivités, aux partenaires et aux intervenants.

Sommaire des paiements de transferts

	Prévision des dépenses 2003-2004*	Dépenses Prévues 2004-2005	Dépenses Prévues 2005-2006	Dépenses Prévues 2006-2007
Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile				
■ Contributions aux provinces et aux municipalités en vertu de la Loi sur la protection civile (PCPC)	9 204	8 452	8 512	8 571
■ Contributions aux provinces et aux municipalités à titre d'aide en cas catastrophes naturelles (AAFFC)	116 672	145 000		
Centre national de prévention du crime				
■ Contributions pour soutenir l'Initiative pour des collectivités plus sûres	10 929	10 533	10 365	6 765
Total des contributions	192 043	253 275	113 752	115 611
Total des subventions et des contributions	225 277	301 793	135 562	137 421

* Nota : La prévision comprend les dépenses du CNPC et du BPIEPC.

Détails sur les programmes de paiements de transfert

Paiements de transfert aux fins de la Stratégie nationale pour la prévention du crime (SNPC)

L'Initiative pour des collectivités plus sûres, qui est le volet des programmes de la Stratégie nationale pour la prévention du crime, est constituée de quatre programmes de contributions et de subventions. Ces programmes sont mis en œuvre de concert pour élaborer des outils et des ressources, enrichir les connaissances canadiennes sur la prévention du crime et encourager les collectivités et le secteur privé à participer à la prévention du crime. Ainsi, des organismes à but non lucratif, des groupes communautaires et des universitaires peuvent voir leurs initiatives de prévention du crime financées si elles sont acceptées.

Objectifs

La Stratégie a les quatre objectifs clés suivants :

- promouvoir les partenariats entre les paliers de gouvernement, les entreprises, les groupes communautaires et les personnes dans le but de réduire le taux de criminalité et la victimisation;
- aider les collectivités à élaborer et à mettre en œuvre des solutions communautaires à des problèmes locaux de criminalité et de victimisation;
- sensibiliser le public à la prévention du crime et obtenir son soutien à cet égard;
- mener des recherches sur la prévention du crime et déterminer les pratiques exemplaires.

Section VIII : Annexes

Sommaire des paiements de transfert

(en millions de dollars)				
Dépenses	Dépenses	Dépenses	Prévision	des dépenses
2006-2007	2005-2006	2004-2005	2003-2004	2003-2004
Subventions				
Conseils au solliciteur général				
■ Organismes nationaux de bénévolat				
œuvrant dans le secteur de la justice				
pénale				
1 796	1 796	1 796	1 796	
Bureau de la protection des infrastructures				
essentielles et de la protection civile				
■ Programme conjoint de recherche sur les				
interdépendances des infrastructures				
■ Programme de bourses de recherche en				
l'honneur de Stuart Nesbitt White				
500	500	500	41	54
Centre national de prévention du crime				
■ Subventions pour soutenir l'Initiative pour				
des communautés plus sûres				
19 460	19 460	46 168	31 397	33 234
Total des subventions				
21 810	21 810	48 518	33 234	53 896
Contributions				
Conseils au solliciteur général				
■ Paiements aux provinces, aux territoires et				
aux organismes publics et privés dont les				
activités complètent celles du solliciteur				
général				
1 152	1 152	1 902	1 342	53 896
Programmes des services de police				
des Premières nations*				
99 123	93 723	87 388	53 896	99 123
■ Paiements aux provinces, aux territoires,				
aux municipalités, aux conseils des bandes				
indiennes et aux autorités compétentes				
représentant les Indiens dans les réserves,				
les collectivités indiennes sur les terres de				
la Couronne et les collectivités inuites pour				
l'application du Programme des services				
de police des Premières nations				

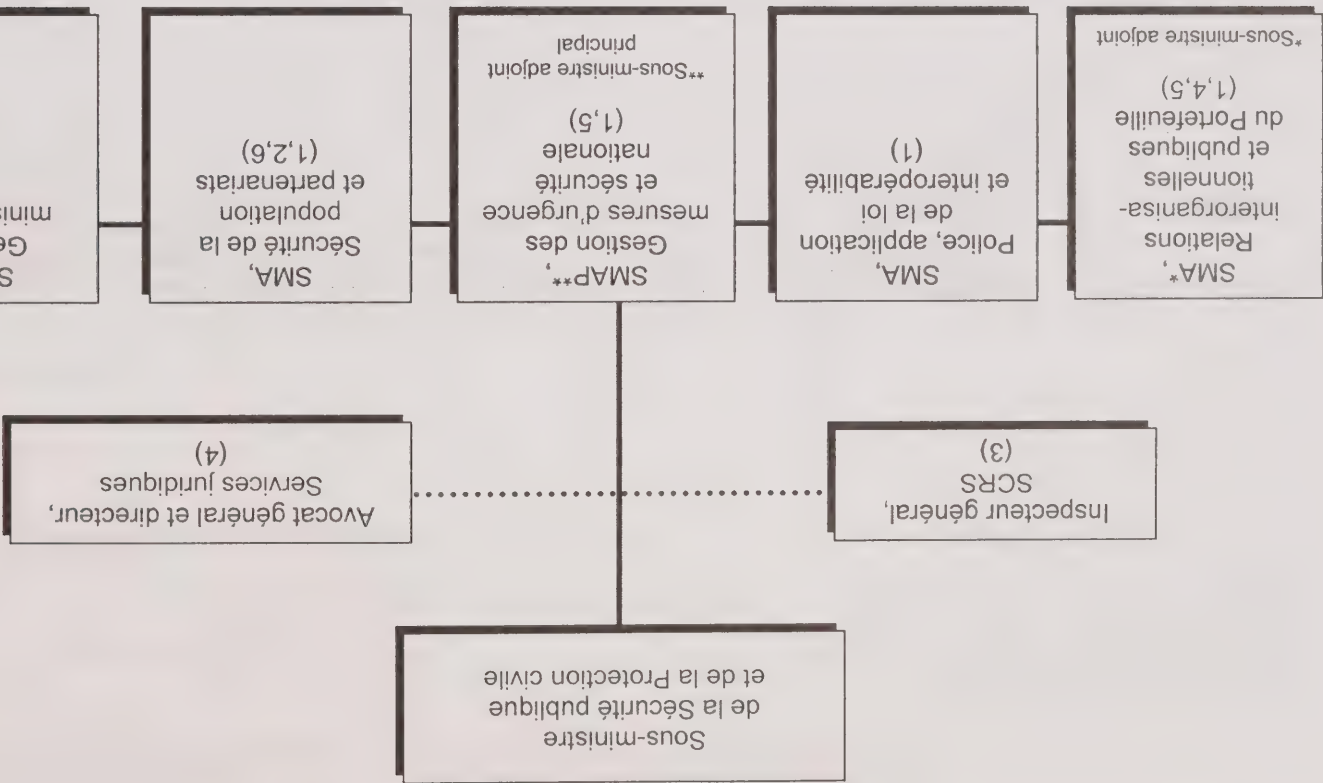
Dépenses prévues du Ministère

(en milliers de dollars)	Prévision des dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007		
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	110 054,9	414 016,0	232 839,2	233 272,8		
Non budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)						
Moins : Recettes disponibles						
Total du Budget principal des dépenses	110 054,9	414 016,0	232 839,2	233 272,8		
Ajustements	8 382,2	20 525,0	31 707,0	23 662,0		
Dépenses nettes prévues	118 437,1	434 541,0	264 546,2	256 934,8		
Moins : Recettes non disponibles						
Plus : Coût des services reçus sans frais	5 849,5	7 507,4	7 000,4	7 064,9		
Coût net du programme	124 286,6	442 048,4	271 546,6	263 999,7		

Nota : Les dépenses pour l'exercice 2003-2004 ne comprennent pas celles du BP/EP/C et du CNPC.

Équivalents temps plein	315	772	665	666
--------------------------------	-----	-----	-----	-----

Organigramme du Ministère



Secteurs d'activité	(en millions de dollars)	ETP
1. Conseils à la ministre dans ses fonctions d'orientation des organismes, de gestion du portefeuille et de leadership national sur le plan des politiques	25,5	163
2. Programme des services de police des Premières nations	96,4	51
3. Bureau de l'inspecteur général du SCRS	1,1	9
4. Services exécutifs et soutien ministériel	12,4	114
5. Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC)	203,8	306
6. Centre national de prévention du crime (CNPC)	74,8	129
TOTAL	414,0	772

* Veuillez noter que les chiffres inscrits dans les cases correspondent aux secteurs d'activité numérotés indiqués ci-dessous.

[illegible]

Organisation

Résultats stratégiques et secteurs d'activité

Secteurs d'activité

Résultats stratégiques							Conseils au solliciteur général	Programme des services de police des Premières nations	Bureau de l'inspecteur général du SCRS	Services exécutifs et soutien ministériel	Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile	Centre national de prévention du crime	Total
-1 Des initiatives destinées à renforcer et à améliorer les stratégies et les mesures de sécurité au sein du pays et à resserrer la collaboration avec les autres pays, notamment les États-Unis, pour faire échec aux terroristes.							466,0	4 245,8	1 147,0				466,0
SSGAP, Sécurité nationale : Direction générale de la sécurité nationale : IG-SCRS :													
-2 Des stratégies novatrices et de meilleurs outils mis à la disposition des organismes d'application de la loi pour la lutte contre le crime organisé et les autres activités criminelles, à l'échelle tant nationale qu'internationale.							6 569,0						6 569,0
Police et application de la loi : Des mesures qui feront progresser l'approche correctionnelle judiciaire dans l'intérêt de la sécurité publique.							422,6						422,6
SSGA, Politiques stratégiques et programmes : Affaires correctionnelles et justice pénale :							3 787,8						3 787,8
-4 L'établissement et le maintien de services de police compétents, efficaces et capables de répondre aux besoins des collectivités inuites et des Premières nations.								93 868,0					93 868,0
Police des Autochtones : Police et application de la loi :								2 501,0					2 501,0
-5 L'exécution efficace des programmes de justice pénale grâce à la communication plus rapide d'informations de meilleure qualité.							4 983,7						4 983,7
Intégration de l'information de la justice													
-6 La participation des citoyens, de tous les niveaux de gouvernement et du secteur bénévole à l'élaboration de politiques relatives à la justice pénale.							5 019,1						5 019,1
Opérations stratégiques :													

Priorités stratégiques de SPCC				
Priorités stratégiques pour 2003-2004	Solliciteur général Canada, ministère de la Justice et ministère de la Défense nationale	Mesures continues en matière de gestion des mesures d'urgence et de sécurité nationale	Une trousse intégrée sur la sécurité publique	La sécurité de la population au moyen de partenariats
	L'exécution efficace des programmes de justice pénale grâce à la communication plus rapide d'informations de meilleure qualité (Solliciteur général Canada)		✓	
	La participation des citoyens, de tous les ordres de gouvernement et du secteur bénévole à l'élaboration de politiques relatives à la justice pénale (Solliciteur général Canada)		✓	✓
	Une infrastructure organisationnelle efficace et efficiente pour favoriser la réalisation des objectifs du Ministère (Solliciteur général Canada)			✓
	Sécurité accrue pour les Canadiens et Canadiennes — participation accrue des collectivités à la prévention du crime (Ministère de la Justice — Stratégie nationale pour la prévention du crime)			✓
	Politique et stratégie ministérielles — assurer un leadership à l'échelle nationale en ce qui concerne la protection des infrastructures essentielles et la gestion efficace des situations d'urgence (Ministère de la Défense nationale — Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile)	✓		

Section VII : Organisation

Tableau de concordance des priorités stratégiques de SPCC

Le tableau qui suit montre la concordance entre les priorités stratégiques datant d'avant le 12 décembre 2003 du ministère du Solliciteur général et des ministères de la Défense nationale et de la Justice en ce qui a trait au Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile et au Centre national de prévention du crime, respectivement, et les priorités stratégiques de SPCC établies après cette date. Le lecteur remarquera que les données financières présentées dans les sections suivantes sont classées par catégories selon les résultats stratégiques et les secteurs d'activité qui avaient été prévus avant le 12 décembre 2003, afin qu'il y ait conformité avec les informations présentées dans le Budget principal des dépenses du Ministère pour 2004-2005.

Priorités stratégiques de SPCC (2004-2005 – 2006-2007)				
Priorités stratégiques pour 2003-2004	Solliciteur général Canada, ministère de la Justice et ministère de la Défense nationale	Mesures continues en matière de gestion des mesures d'urgence et de sécurité nationale	Une trousse intégrée sur la sécurité publique	La sécurité de la population au moyen de partenariats
Des initiatives destinées à renforcer et à améliorer les stratégies et les mesures de sécurité au sein du pays et à resserrer la collaboration avec les autres pays, notamment les États-Unis, pour faire échec aux terroristes, et ce, dans le but de protéger la population canadienne contre les nouvelles menaces	(Solliciteur général Canada)	✓		
Des stratégies novatrices et de meilleurs outils mis à la disposition des organismes d'application de la loi pour la lutte contre le crime organisé et les autres activités criminelles, à l'échelle tant nationale qu'internationale	(Solliciteur général Canada)		✓	
Des mesures qui feront progresser l'approche correctionnelle judiciaire dans l'intérêt de la sécurité publique (Solliciteur général Canada)				✓

UN LEADERSHIP EFFICACE ET EFFICIENT DU PORTEFEUILLE

Activités prévues	
Gestion ministérielle	
<ul style="list-style-type: none">• Elaborer des cadres de gestion, de responsabilisation et de vérification axés sur les résultats pour les initiatives stratégiques• Gouvernement en direct – continuer à ajouter au portail de la sécurité publique en y intégrant de l'information des provinces, des municipalités et des ONG; classer l'information par groupes de clients (p. ex. enfants, parents) et par région géographique; créer un réseau de sécurité plurigouvernemental	<ul style="list-style-type: none">• Grâce à l'existence d'un guichet unique, les Canadiens et Canadiennes ont un meilleur accès à un large éventail de renseignements sur la sécurité publique, sans qu'il leur soit nécessaire de comprendre la répartition complexe des compétences en matière de sécurité publique entre les gouvernements – <i>en cours</i>• Obligation accrue des gestionnaires d'évaluer et de mesurer les initiatives et d'en rendre compte – <i>en permanence</i>

Partenaires

Pour établir des relations de gestion efficaces et efficaces au sein du Portefeuille, le Ministère collaborera étroitement avec les organismes du Portefeuille et les organismes centraux (Bureau du Conseil privé, Finances Canada, Secrétaire du Conseil du Trésor) afin d'établir un équilibre entre les besoins de la coordination des politiques et ceux de l'indépendance opérationnelle. De plus, le Ministère collaborera étroitement avec les organismes centraux afin de mettre en œuvre un cadre de gestion et de responsabilisation tenant compte efficacement des principaux éléments de la fonction de contrôleur moderne, de la modernisation des ressources humaines et du gouvernement en direct.

Activités prévues		Résultats escomptés et échéances
Orientation stratégique		
<ul style="list-style-type: none"> • Diffuser des renseignements sur la sécurité publique au moyen de communications stratégiques • Elaboration de lois habilitantes en vue de l'établissement du nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile • Aider la ministre et la sous-ministre à s'acquitter de leurs responsabilités à l'égard du Portefeuille au Parlement et au Cabinet, y compris la préparation de la ministre à la période de questions et à sa comparution devant les comités du Parlement et du Cabinet 	Gestion ministérielle	
	<ul style="list-style-type: none"> • Communications publiques souples et informatives répondant aux besoins en matière d'information de publics particuliers (p. ex. à l'échelle nationale, régionale ou locale) – <i>activité continue</i> • Lois habilitantes en vue de l'établissement du nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile – <i>adoption d'ici l'hiver 2005</i> • Soutien durable et conseils stratégiques à la ministre et à la sous-ministre pour les aider à s'acquitter de leurs responsabilités envers le Parlement et le Cabinet – <i>activité continue</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Stratégie en matière de ressources humaines permettant au Ministère de continuer d'attirer, de perfectionner et de retenir des personnes hautement qualifiées dans la fonction publique, qui soient représentatives de la société canadienne et qui possèdent les compétences, les attitudes et la créativité et les valeurs nécessaires pour permettre à SPGCC de remplir son mandat – <i>activité continue</i> • Intégration améliorée des renseignements sur le rendement financier et non financier, application de stratégies judicieuses de gestion des risques, niveaux appropriés de contrôle et valeurs et éthique dans les décisions de gestion quotidiennes – <i>activité continue.</i>

UN LEADERSHIP EFFICACE ET EFFICIENT DU PORTEFEUILLE

Activités prévues	
Orientation stratégique	
Résultats escomptés et échéances	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer un plan stratégique quinquennal intégré pour SPPCC servant de point de référence pour faire connaître au public le rôle, les responsabilités et les services du Ministère • Etablir des structures et des processus de collaboration coordonnée du Portefeuille concernant les politiques en matière de sécurité publique • Donner des conseils stratégiques concernant les questions transsectorielles dans le domaine de la sécurité publique, y compris l'incidence des traités internationaux, les conventions et d'autres obligations du portefeuille de SPPCC • Faire preuve de leadership dans la coordination et l'analyse stratégique des affaires intergouvernementales pour SPPCC 	<ul style="list-style-type: none"> • Améliorer de la compréhension et de la connaissance par le public de SPPCC, tant au Canada qu'à l'étranger, en vue d'améliorer la crédibilité, l'efficacité et l'établissement judicieux des priorités – <i>d'ici 2006</i> • Intégration accrue des efforts en matière d'élaboration de politiques, élaboration d'une approche cohérente de l'établissement de priorités, définition des questions communes, des façons de travailler ensemble et prestation d'un soutien constant à la ministre – <i>activité continue</i> • Maintien de liens horizontaux dans le secteur de la sécurité publique, assurance que SPPCC respecte ses obligations nationales et internationales et prestation de conseils stratégiques cohérents à la ministre, à la sous-ministre, à la haute direction – <i>activité continue</i> • Coordination efficace des activités intergouvernementales; prestation de conseils stratégiques concis et cohérents à la ministre, à la sous-ministre et à la haute direction dans le cadre de leurs rapports avec leurs homologues fédéraux, provinciaux, territoriaux et internationaux – <i>activité continue</i>

UN LEADERSHIP EFFICACE ET EFFICIENT DU PORTEFEUILLE

Dépenses prévues	2004-2005	Dépenses prévues	2005-2006	Dépenses prévues	2006-2007
(en milliers de dollars)					
37 949,7 \$	37 918,7 \$	37 922,7 \$	ETP : 220	ETP : 220	

Établir une nouvelle orientation stratégique au sein d'une organisation n'est jamais une tâche facile. Cependant, la création de SPCC offre l'occasion unique de réunir les points forts de plusieurs organismes en un tout cohérent. Un ministère fédéral unifié de la Sécurité publique et de la Protection civile exige une orientation stratégique solide et une approche de la gestion ministérielle cohérente et axée sur le service. Ces deux objectifs rassemblent en un élément commun la nécessité d'une structure forte qui ajoute une valeur stratégique au travail des autres directions générales du Ministère et qui coordonne d'une manière adéquate et équilibre les liens stratégiques entre le Ministère et les organismes du Portefeuille. Un leadership efficace et efficient du Portefeuille constitue une fonction essentielle dans un éventail étendu et diversifié de sphères stratégiques. Qu'il s'agisse des services correctionnels et de la justice pénale, des services de police et de l'application de la loi, de la sécurité nationale et de la protection civile ou du contrôle des frontières et de la prévention du crime, une portefeuille de cette taille et de cette ampleur a besoin de cohésion pour atteindre ses objectifs, faire entendre sa voix et mener à bien ses activités.

Priorités opérationnelles

- Établissement d'une orientation stratégique unifiée pour SPCC;
- Soutien opportun et souple accordé à la ministre, à la sous-ministre et à la haute direction;
- Poursuite de la mise en œuvre du cadre de gestion et de responsabilisation réunissant les cadres de la fonction de contrôleur moderne, de modernisation des ressources humaines et du gouvernement en direct.

Activités prévues	Résultats escomptés et échéances	Orientations stratégiques
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre des structures et des processus de collaboration horizontale entre les directions générales des politiques, aux niveaux de la haute direction ainsi que des cadres intermédiaires et des agents • Mettre en œuvre un processus de planification stratégique qui intègre l'analyse du contexte, la recherche et les volets évaluation et politique 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordination appropriée et équilibrée des initiatives stratégiques du Ministère et du Portefeuille – <i>activité continue</i> • Élaboration d'un cadre intégré et durable pour l'établissement efficace des priorités et la prise de décisions – <i>activité continue</i> 	

LA SÉCURITÉ DE LA POPULATION AU MOYEN DE PARTENARIATS

Partenaires

L'obtention de la sécurité de la population exige l'engagement d'un large éventail de partenaires de nombreux ordres de gouvernement et, en particulier, de nombreuses collectivités et cultures.

Au Canada

SCC, CNLC, GRC, Bureau de l'enquêteur correctionnel, Santé Canada, ministère de la Justice, Affaires indiennes et du Nord Canada, Pêches et Océans Canada, provinces, territoires et municipalités, services de police des Premières nations, Association des chefs de police des Premières nations, conseils de bande ou tribaux, aînés, dirigeants communautaires, Assemblée des Premières nations, Associations des services de réhabilitation sociale du Québec, Programme Parents-Secours du Canada, Association canadienne des chefs de police, Association canadienne des sociétés Elizabeth Fry, Association canadienne de justice pénale, Conseil canadien de développement social, Conseil canadien des ministres de l'Éducation, Association canadienne de santé publique, Institut canadien de formation, Conseil des Églises pour la justice et la criminologie, Annonceurs responsables en publicité pour enfants, Congrès des peuples autochtones, Inuit Tapirisat du Canada, Fédération canadienne des municipalités, Société John Howard du Canada, Centre de prévention de la criminalité internationale, associations nationales intéressées à la justice pénale, Comité national mixte des hauts représentants officiels de la justice pénale, Réseau de résolution de conflits Canada, Pauktuutit Inuit Women's Association, Fondation pour les arts dans les prisons, Société Saint-Léonard du Canada, Services correctionnels et de la justice de l'Armée du Salut, Seventh Step Society of Canada, Ralliement national des Métis, Association des femmes autochtones du Canada et Association nationale des centres d'amitié.

LA SÉCURITÉ DE LA POPULATION AU MOYEN DE PARTENARIATS

Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
<ul style="list-style-type: none"> • Concevoir des produits et des mécanismes afin d'appuyer la promotion de la Stratégie nationale pour la prévention du crime (SNPC) et la diffusion des produits, de l'information et des ressources de la SNPC • Négocier et reconduire des accords sur la police des Premières nations qui soient efficaces, responsables et adaptés aux différences culturelles • Promouvoir une norme plus stricte de gouvernance et de responsabilisation dans le cadre d'initiatives en matière de leadership et de formation, d'activités de reddition de comptes et de surveillance et de partage de renseignements améliorés • Promouvoir au sein du gouvernement la prise en considération de services de police et de la sécurité publique dans le cadre d'initiatives plus vastes des Premières nations • Améliorer les services de police pour les Autochtones à l'extérieur des réserves dans le cadre d'activités de partenariats qui sensibilisent les services de police à la culture et aux questions autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> • Connaissance accrue de ce « qui fonctionne » en matière de prévention du crime chez les partenaires clés et les intervenants communautaires et sensibilisation accrue du public aux stratégies efficaces de lutte contre le crime et la victimisation – <i>activité continue</i> • Accès des collectivités des Premières nations à des services de police des Premières nations et adaptés aux différences culturelles à partir des ressources disponibles – <i>activité continue</i> • Sensibilisation accrue aux responsabilités et aux obligations des autorités responsables des services de police – <i>activité continue</i> • Mesure et évaluation améliorées du rendement par la mise en œuvre d'un cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats – 2004-2005 • Intégration fédérale améliorée des connaissances et de l'expérience en matière de conception des outils, des ressources et des partenariats appropriés pour assurer la sécurité publique dans les collectivités autochtones – <i>activité continue</i> • Relations améliorées entre les Autochtones des milieux urbains et les services de police – <i>activité continue</i>

LA SÉCURITÉ DE LA POPULATION AU MOYEN DE PARTENARIATS

Activités prévues		Résultats escomptés et échéances
Services correctionnels et justice pénale		
<ul style="list-style-type: none"> • Réintroduire des propositions législatives pour soutenir davantage les victimes au sein du système de justice pénale • Mettre en œuvre et évaluer des projets pilotes pour démontrer l'application des processus de justice réparatrice en matière de justice pénale. • Consulter d'autres ministères et intervenants pour présenter une évaluation des politiques et initiatives en vigueur dans le domaine de la justice réparatrice 	<p>Prévention du crime</p> <ul style="list-style-type: none"> • Améliorations apportées au système de justice pénale, particulièrement en ce qui a trait aux besoins des victimes – 2004-2005 • Publication des résultats de l'évaluation du Projet de justice coopérative, un projet témoin de justice réparatrice qui porte sur les crimes graves – en 2004 • Mise en œuvre des projets pilotes visant à faire l'essai d'approches et de modèles novateurs en matière de justice réparatrice – <i>activité continue</i> 	
<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer les initiatives qui renforcent et accroissent la capacité des collectivités de faire face au crime et à la victimisation • Encourager et appuyer la participation des autres ordres de gouvernement, des organisations non gouvernementales et des partenaires du secteur privé à la prévention du crime • Appuyer les projets de recherche et de démonstration qui définissent les leçons clés et les pratiques exemplaires afin d'indiquer l'orientation essentielle des initiatives de prévention du crime 	<ul style="list-style-type: none"> • Participation accrue des collectivités aux initiatives de prévention du crime et élaboration de solutions locales au crime et à la victimisation – <i>activité continue</i> • Coordination et intégration accrues des initiatives et des politiques en réponse au crime et à la victimisation – <i>activité continue</i> • Stratégies efficaces et durables de prévention du crime qui répondent aux besoins des collectivités de tout le Canada – <i>activité continue</i> 	

LA SÉCURITÉ DE LA POPULATION AU MOYEN DE PARTENARIATS

Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
-------------------	----------------------------------

<ul style="list-style-type: none"> • Plus grande sensibilisation du public quant aux questions correctionnelles – <i>activité continue</i> • Intégration mieux réussie des délinquants au moyen de programmes améliorés de réinsertion sociale et limitation de l'incarcération – <i>activité continue</i> • Analyses et rapports sur l'évolution des populations carcérales, y compris les délinquants vieillissants et ceux qui purgent une peine de longue durée ou d'une durée indéterminée – <i>activité continue</i> • Poursuite de l'aide à nos partenaires fédéraux, provinciaux et territoriaux concernant la mise en œuvre d'une nouvelle initiative qui aide la police dans ses enquêtes sur le crime en lui fournissant des renseignements importants sur les délinquants sexuels, notamment aider à repérer les délinquants sexuels connus – <i>proclamation du projet de loi C-16 d'ici l'automne 2004</i> • Un cadre législatif robuste et solide pour les services correctionnels qui réponde aux besoins des victimes – <i>2004-2005</i> • Politiques et pratiques améliorées concernant la participation des victimes au stade des services correctionnels et de la mise en liberté sous condition – <i>activité continue</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutenir la mise en œuvre du système national d'enregistrement des délinquants sexuels • Apporter des modifications à la <i>Loi sur le système correctionnel et la mise en liberté sous condition</i> • Consulter les organismes de défense des victimes au sujet des stratégies visant à améliorer la réponse donnée aux victimes, y compris des mécanismes servant à répondre à leurs besoins en matière d'information
---	--

LA SÉCURITÉ DE LA POPULATION AU MOYEN DE PARTENARIATS

Priorités opérationnelles

- Elaboration permanente de politiques correctionnelles fondées sur des preuves et des études;
- Solides partenariats avec les Autochtones au moyen du renforcement de la capacité de gouvernance;
- Offrir aux collectivités les outils, les connaissances et le soutien dont elles ont besoin pour aborder les causes profondes de la criminalité au niveau même de la collectivité.

Activités prévues	
Services correctionnels et justice pénale	
<ul style="list-style-type: none"> • Contribuer à trouver une solution au problème de la surreprésentation des Canadiens et Canadiennes autochtones dans le système de justice pénale au moyen de la mise en place de modèles holistiques de guérison, en matière correctionnelle et de justice dans les collectivités autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> • Appuyer les initiatives qui renforcent l'approche correctionnelle efficace, y compris les recherches sur la surveillance communautaire des délinquants sexuels, l'incidence des rapports présentenciels et les méthodes de gestion des cas en probation
<ul style="list-style-type: none"> • Capacité accrue des collectivités à travailler avec les victimes, les délinquants et les familles au moyen de la formation et de réunions concernant des thèmes pertinents – <i>activité continue</i> • Diffusion des connaissances acquises dans le cadre de projets pilotes entrepris dans les collectivités et les organisations autochtones, les autres ordres de gouvernement et les universités – <i>activité continue</i> • Soutien fédéral coordonné et démonstration de modèles de guérison holistique communautaires par l'entremise du Comité directeur des SMA sur la stabilité et le mieux-être des collectivités des Premières nations et d'autres moyens – <i>activité continue</i> • Publication de rapports de recherche sur le Projet de surveillance dynamique des délinquants sexuels, le Projet de rapports présentenciels et l'étude sur la gestion efficace des cas en probation – <i>en 2004</i> 	
Résultats escomptés et échéances	

LA SÉCURITÉ DE LA POPULATION AU MOYEN DE PARTENARIATS

Dépenses prévues	2004-2005	167 552,6 \$ (en milliers de dollars)
Dépenses prévues	2005-2006	134 679,8 \$ ETP: 77
Dépenses prévues	2006-2007	135 050,4 \$ ETP: 79

Le Canada a fait des progrès importants au cours des dix dernières années dans la lutte contre la criminalité. Le taux d'incarcération a continué de diminuer au fil des ans et la majorité des mises en liberté sous condition (semi-liberté, libération conditionnelle totale et mise en liberté d'office) se termine avec succès. Malgré de fortes indications selon lesquelles notre système de mise en liberté sous condition fonctionne bien, des améliorations sont prévues pour en accroître l'efficacité afin de contribuer à la sécurité des Canadiens et Canadiennes et de leurs collectivités.

Pour assurer une approche équilibrée et globale de la sécurité de la population, le Ministère s'est servi de sa capacité en matière d'élaboration de politiques et de recherche dans les services correctionnels et la justice pénale pour appliquer la politique sur la police des Premières nations (PPN) et la Stratégie nationale pour la prévention du crime. Cette approche maximise la contribution des services de police communautaires de première ligne à la réduction des troubles sociaux et de la peur du crime grâce aux caractéristiques positives de solutions locales au crime et à la victimisation au moyen du développement social. De cette façon, des partenariats durables permettent de assurer la sécurité de la population, des systèmes d'évaluation et de diffusion des connaissances sont mis en place pour appuyer le progrès continu et le bien-être collectif.

Les principaux programmes et initiatives à l'appui de la sécurité de la population faisant appel à des partenariats sont les suivants :

- **Stratégie nationale pour la prévention du crime** – Cette stratégie vise à réduire le crime et la victimisation au moyen d'une approche de « prévention du crime par le développement social », en faisant ressortir la nécessité de mettre l'accent sur les facteurs de risque des individus, dont la violence familiale, l'abus de drogues et les problèmes scolaires.
- **Politique sur la police des Premières nations** – Cette politique facilite la négociation et la mise en œuvre d'accords de financement à frais partagés dans le cadre d'ententes tripartites entre les gouvernements fédéral, provinciaux ou territoriaux et les Premières nations.
- **Approche correctionnelle judiciaire** – Cette approche vise à améliorer la sécurité publique en renforçant les stratégies de soutien de la réinsertion sociale des délinquants en toute sécurité, y compris des stratégies axées sur les délinquants autochtones et leurs collectivités ainsi que les approches novatrices de la justice réparatrice.

UNE TROUSSE INTÉGRÉE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Groupe d'action financière sur le blanchiment de capitaux. Le Ministère préside également un certain nombre de ces forums.

Parmi les autres partenaires internationaux, mentionnons le département de la Sécurité intérieure des États-Unis, le département de la Justice des États-Unis, le département d'État des États-Unis, l'Office of National Drug Control Policy des États-Unis, l'Organisation des États américains, le G8, les Nations Unies et l'Union européenne.

UNE TROUSSE INTÉGRÉE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Activités prévues	
Services de police et application de la loi	
Résultats escomptés et échéances	
<ul style="list-style-type: none"> • Commencer avec la GRC les préparatifs de l'examen des accords sur les services de police pour huit provinces, trois territoires et plus de 200 municipalités • Coordonner l'élaboration de politiques, la planification stratégique et le soutien de la Banque de données génétiques et des initiatives relatives à la stratégie antidrogue 	<ul style="list-style-type: none"> • Approche coordonnée et à jour de l'examen des accords actuels sur les services de police en mars 2012 • Approche coordonnée et stratégique de l'élaboration de politiques pour les principales initiatives gouvernementales – activité continue; examen parlementaire de la législation concernant la banque nationale de données génétiques en 2005

Partenaires

L'intégration des outils et des ressources dans le domaine de la sécurité publique exige la collaboration de nombreux ordres de gouvernement et d'une gamme étendue d'intervenants clés. Les Canadiens et Canadiennes s'attendent à juste titre à ce que leurs gouvernements conjuguent leurs efforts en ce qui concerne les questions de sécurité publique afin d'en arriver rapidement à des consensus sur des plans d'action et de prendre les mesures appropriées pour établir des responsabilités et des priorités claires. Le Ministère collabore avec d'autres ministères fédéraux, les provinces et les territoires et des administrations municipales clés ainsi que des organisations non gouvernementales en ce qui a trait aux questions touchant les services de police, l'application de la loi et l'intégration de l'information de la justice, notamment :

Au Canada
GRC, SCRS, ASFC, SCC, CNLC, CAFC, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, ministère de la Justice, Transports Canada, Santé Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, CANAFE, Travaux publics et Services gouvernementaux Canada, Centre canadien de la statistique juridique, Association canadienne des chefs de police, Association canadienne de la police professionnelle et Association canadienne des commissions de police.

À l'étranger

Le Ministère participe aux forums destinés à promouvoir le partenariat et la coordination et leur fournit un soutien stratégique et en matière de recherche, par exemple par l'entremise du groupe Lyon-Rome de lutte contre le crime et le terrorisme du G8 et ses sous-groupes, concernant le crime organisé dans le cadre du Forum sur la criminalité transfrontalière Canada–États-Unis, du Comité national de coordination sur le crime organisé et le blanchiment d'argent par l'entremise du

UNE TROUSSE INTÉGRÉE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Activités prévues	
Services de police et application de la loi	
Résultats escomptés et échéances	
<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner le travail du Comité national de coordination sur le crime organisé (CNC), y compris ses sous-groupes et comités régionaux, et lui offrir un soutien en matière de politiques et de recherche; assurer la présidence du CNC • Appuyer l'Initiative de lutte contre le crime organisé au sein des Premières nations • Améliorer le travail du Comité national de la coordination et de l'élaboration des politiques et du partage de renseignements entre les intervenants clés du secteur public, des services de police et des poursuites qui luttent au Canada contre le crime organisé – <i>Réunions semestrielles du Comité national de coordination sur le crime organisé</i> • Accroissement de la collecte et du partage de renseignements au moyen de l'amélioration du partenariat entre la police des Premières nations, la GRC et d'autres organismes d'application de la loi canadiens et américains dans le cadre de groupes de travail entièrement intégrés formés de multiples organismes sur le crime organisé, comme les équipes intégrées de la police des frontières (EIPF) – <i>Date de début : 2001-2002, activité continue</i> • Renforcement de la capacité de déterminer et d'appuyer l'affectation optimale des ressources et les options en matière de financement – <i>en 2004</i> • Renforcer le rôle de chef de file du Canada dans les Amériques dans le domaine de la lutte contre la drogue, de la promotion des intérêts du Canada en matière de sécurité publique et encourager une approche équilibrée pour réduire l'offre et la demande de drogues illicites – <i>Assurer la présidence de la CICAD jusqu'en novembre 2004 et continuer à y participer de façon active après 2004.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner les activités de planification stratégique et d'évaluation pour l'Initiative intégrée de contrôle des produits de la criminalité • Assurer la présidence de la CICAD (Commission interaméricaine de lutte contre l'abus des drogues) de l'Organisation des États américains

UNE TROUSSE INTÉGRÉE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Activités prévues		Résultats escomptés et échéances
Services de police et application de la loi		
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre la Stratégie nationale visant la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle par Internet 	<ul style="list-style-type: none"> • Offrir un soutien sur le plan de l'élaboration de politiques et de la coordination aux équipes intégrées d'application de la loi dans les marchés (EIALM) chargées de découvrir, de décourager et de prévenir les fraudes dans les marchés financiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Approche globale de la protection des enfants contre l'exploitation sexuelle par Internet, y compris l'ajout d'outils d'enquête, la coordination d'une administration à l'autre, l'éducation du public, la présentation de rapports et le respect des obligations internationales – Date de début : 2004-2005, activité continue
<ul style="list-style-type: none"> • Offrir un soutien sur le plan de l'élaboration de politiques et de la coordination aux équipes intégrées d'application de la loi dans les marchés (EIALM) chargées de découvrir, de décourager et de prévenir les fraudes dans les marchés financiers 	<ul style="list-style-type: none"> • Assurer le soutien stratégique de l'Agence des services frontaliers du Canada, y compris la mise en œuvre permanente du Plan d'action pour la frontière intelligente 	<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir la confiance des investisseurs dans les sociétés cotées en bourse et les marchés financiers au Canada au moyen de la surveillance efficace et de l'amélioration de la coordination entre les partenaires de l'initiative des EIALM – Date de début : 2003-2004, activité continue
<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner le soutien stratégique de l'Agence des services frontaliers du Canada, y compris la mise en œuvre permanente du Plan d'action pour la frontière intelligente 	<ul style="list-style-type: none"> • Soutien stratégique du Programme canadien des armes à feu 	<ul style="list-style-type: none"> • Coordonner l'efficacité des politiques relatives à la gestion de la frontière – Date de début : décembre 2003, activité continue
		<ul style="list-style-type: none"> • Soutien soutenu et conseils stratégiques à la ministre et à la sous-ministre dans l'exercice de leurs fonctions en ce qui a trait au Programme canadien des armes à feu – activité continue

UNE TROUSSE INTÉGRÉE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Activités prévues	
Intégration de l'information de la justice	
Résultats escomptés et échéances	
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborer des stratégies nationales pour protéger les renseignements personnels et gérer l'information au moyen du RCISP • Elaborer et appliquer des normes communes en matière de données et des outils connexes pour promouvoir l'interopérabilité • Prendre un engagement officiel pour promouvoir le RCISP et les activités d'interopérabilité auprès des participants fédéraux et d'autres intervenants clés 	<ul style="list-style-type: none"> • Politiques et normes de gestion de l'information visant à assurer la cohérence des politiques nationales pour assurer la protection des renseignements personnels, l'intégrité des données et la sécurité de l'information partagée dans le cadre du RCISP – <i>d'ici 2005</i> • Approbation et adoption de normes en matière de données par les organismes participant au RCISP et d'autres intervenants clés pour l'élaboration ou le remaniement des systèmes d'information sur la justice pénale afin de permettre le partage structuré de données électroniques – <i>activité continue</i> • Elaboreur d'un cadre de gestion et de responsabilisation pour établir un mécanisme d'approbation et de consultation à l'appui des activités d'intégration de l'information de la justice et de l'interopérabilité – <i>en 2004</i> • Signature d'une déclaration conjointe par les ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux responsables de l'administration de la justice sur une approche nationale de partage de renseignements – <i>en 2004-2005</i>

UNE TROUSSE INTÉGRÉE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Priorités opérationnelles

- Intégration permanente de l'information essentielle de la justice pénale entre les administrations et les organismes canadiens;
- Fourniture d'une expertise en matière de recherche et d'élaboration de politiques concernant les initiatives clés dans les domaines des services de police et de l'application de la loi.

Activités prévues	
Intégration de l'information de la justice	
<ul style="list-style-type: none"> • Promouvoir le <i>Projet sur l'échange d'information en matière de sécurité publique et l'interopérabilité</i> • Établir une vision stratégique pour la création d'un environnement de partage de renseignements interopérable à l'appui de la sécurité et de la protection du public – en 2004-2005 • Inventaire des initiatives en cours en matière de partage de renseignements du gouvernement du Canada concernant la sécurité et la protection du public, y compris une stratégie d'atténuation pour combler les lacunes connues – en 2004-2005 • Intégration technique des principaux systèmes d'information composant le RCISP afin de faciliter l'interopérabilité et le partage de renseignements par voie électronique — d'ici 2005 	<ul style="list-style-type: none"> • Surveiller et suivre les projets technologiques menés dans le cadre du Réseau canadien d'information pour la sécurité publique (RCISP) afin de moderniser les systèmes de gestion des cas et des documents en vue d'améliorer la sécurité publique
Résultats escomptés et échéances	

UNE TROUSSE INTÉGRÉE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE

Dépenses prévues	2004-2005	(en milliers de dollars)
Dépenses prévues	2005-2006	
14 991,2 \$	14 841,2 \$	14 841,2 \$
ETP : 93	ETP : 92	ETP : 92

Une trousse intégrée sur la sécurité publique exige non seulement la prestation des bonnes ressources aux bons endroits, mais aussi l'intégration des renseignements entre les organismes qui ont pour mandat d'assurer la sécurité du public. C'est pourquoi la capacité d'élaboration des politiques du Ministère en matière de services de police et d'application de la loi a été consolidées dans le cadre des efforts qu'il déploie pour intégrer l'information de la justice entre les responsables dans les diverses administrations et les principaux intervenants dans le domaine de la sécurité publique. Cela permet également à la ministre d'exercer un leadership national pour ce qui est des principaux enjeux commun en matière du police et d'application de la loi.

- Voici les principaux programmes ou initiatives dont le Ministère est responsable :
- **L'initiative d'intégration de l'information de la justice (IIJ)** – Cette initiative a été lancée en 1999 en réponse à l'engagement pris par le gouvernement du Canada d'améliorer la sécurité publique et d'accroître la confiance des Canadiens et Canadiennes dans le système de justice pénale. L'IIJ permet de mettre en œuvre le **Réseau canadien d'information pour la sécurité publique (RCISP)** afin d'améliorer le mode de partage des renseignements entre les organismes de la justice pénale et les organismes d'application de la loi pour assurer la sécurité et la protection du public. En outre, le Ministère a pour mandat d'élaborer une vision globale et un plan stratégique pour aborder l'intégration de l'information sur la sécurité publique et l'interopérabilité entre les ministères et organismes au Canada.
 - **Le Programme national de lutte contre le crime organisé** – Ce programme permet de coordonner l'information et les stratégies des administrations au Canada, en mettant l'accent sur les priorités clés que constituent les drogues illicites, les bandes de motards criminels, le crime économique, le crime technologique, la corruption et les gangs de rue tout en abordant les questions d'intimidation dans le système de justice, de jeu clandestin, de vol de voitures et d'activités du crime organisé dans la nouvelle industrie de l'exploitation des mines de diamants au Canada.
 - **Le Forum sur la criminalité transfrontalière Canada-États-Unis** – Ce forum soutient les efforts que déploient le Canada et les États-Unis pour rendre la frontière sûre et facilite les initiatives énoncées dans la Déclaration sur la frontière intelligente et le Plan d'action en 32 points.

MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES MESURES D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ NATIONALE

Au Canada
GRC, SCRS, ASFC, Bureau du Conseil privé, ministère de la Défense nationale, Santé Canada, Agriculture et Agroalimentaire Canada, Citoyenneté et Immigration Canada, ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, Environnement Canada, ministère des Finances, ministère de la Justice, Transports Canada, provinces et territoires, premiers intervenants, organismes du secteur privé et non gouvernementaux (p. ex. Croix-Rouge, Fédération canadienne des municipalités, Canadian Waste Water Association, Association canadienne de l'électricité et l'Association des banquiers canadiens).

À l'étranger

Département de la Sécurité intérieure des États-Unis, département d'État des États-Unis, Département de la Défense des États-Unis, département de la Justice des États-Unis, Federal Aviation Administration, Home Office du Royaume-Uni et bureau du procureur général de l'Australie. SPPCC contribue également dans une grande mesure à la planification des urgences civiles et à la protection des infrastructures essentielles de l'OTAN. De concert avec le ministère des Affaires étrangères et du Commerce international, SPPCC est un intervenant clé dans l'élaboration d'une stratégie en matière de sécurité informatique pour les pays de l'Organisation des États américains (OEA).

MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES MESURES
D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ NATIONALE

Activités prévues	
Gestion des mesures d'urgence	
Résultats escomptés et échéances	
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre à jour le Plan national de soutien, document qui décrit la structure, les processus et les procédures de gestion des mesures d'urgence qu'utilise le gouvernement fédéral pour offrir un soutien à une province ou un territoire touché par une catastrophe • Procéder à des vérifications et à des essais des plans de continuité des opérations et de reprise des activités après un sinistre des ministères et organismes fédéraux • Evaluer les initiatives législatives et stratégiques pour connaître les leçons retenues relativement à la sécurité nationale et à la protection civile • Etablissement d'une présence sur le Web : Réponse aux incidents cybernétiques Canada (RICC) 	<ul style="list-style-type: none"> • Précision des rôles et des responsabilités des ministères et organismes fédéraux en cas de catastrophe dans une province ou un territoire, intégrés dans un plan de soutien cohérent et coordonné, conforme au Système national d'intervention en cas d'urgence – d'ici 2005 • Précision des rôles et des responsabilités des organismes centraux et nouvelles autorisations pour pouvoir évaluer et confirmer la capacité du gouvernement fédéral à fournir les services essentiels dans les situations d'urgence – en 2004-2005 • Structure d'intervention nationale modifiée qui permet de tirer des leçons des opérations et d'en tenir compte dans les procédures opérationnelles – activité continue • Site Web canadien à guichet unique, sécurisé et coordonné, conçu pour signaler les menaces et les vulnérabilités informatiques, indiquer les pratiques exemplaires et accroître la sensibilisation – en 2004

Partenaires

La question de la sécurité nationale concerne plusieurs ordres de gouvernement, et le Ministère collabore étroitement avec des organismes locaux, régionaux, nationaux et internationaux et des organisations non gouvernementales afin de prévoir efficacement les nouvelles menaces et d'y réagir. En ce qui concerne la protection civile et la lutte contre le terrorisme, le Ministère collabore avec des partenaires au Canada et à l'étranger.

MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES MESURES D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ NATIONALE

Activités prévues	
Gestion des mesures d'urgence	
<ul style="list-style-type: none"> • Élaborer un programme de fiabilité des infrastructures essentielles pour le Canada • Créer un groupe de travail des secteurs public et privé pour mettre au point une stratégie nationale sur la sécurité informatique • Procéder à un examen permanent des Accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFC) et élaborer un programme plus complet d'aide financière en cas de catastrophe • De concert avec les autres ministères fédéraux, diriger la prestation de la formation de niveau 4 des premiers intervenants en cas d'attaques CBRN 	<ul style="list-style-type: none"> • Précision des rôles et responsabilités des administrations fédérale, provinciales et territoriales et des organismes du secteur privé, amélioration de la viabilité et de la souplesse des infrastructures essentielles nationales – Document d'orientation devant être publié à l'automne 2004; consultations – l'automne et hiver 2004-2005; lancement de la Stratégie – printemps 2005 • Elaboration de partenariats pour renforcer la capacité de prévoir, d'évaluer et de prévenir les cyberattaques – en 2004-2005 • Processus de demande simplifié pour les provinces et les territoires qui ont besoin d'une aide financière à la suite d'une catastrophe; portée élargie du programme pour tenir compte de la gamme étendue de défis en matière de reprise des activités après un sinistre – Consultations fédérales-provinciales-territoriales à l'automne 2004 • Capacité nationale uniformisée dans les grandes villes du Canada pour faire face aux incidents CBRN – activité continue
Résultats escomptés et échéances	

MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES MESURES D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ NATIONALE

Activités prévues	
Gestion des mesures d'urgence	
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre la dernière main à l'élaboration et à la mise en œuvre du Système national d'intervention en cas d'urgence (SNICU) dans le cadre de consultations avec les intervenants fédéraux et nationaux clés • Améliorer la coopération avec les autres administrations en accélérant le regroupement sous un même toit des organismes d'intervention d'urgence fédéraux, provinciaux et territoriaux • Moderniser la <i>Loi sur la protection civile</i> (1988) • Créer des forums permanents des ministres et des sous-ministres fédéraux, provinciaux et territoriaux sur la gestion des mesures d'urgence 	<ul style="list-style-type: none"> • Réponse fédérale, provinciale et territoriale harmonisée à tous les types de situations d'urgence – activité continue devant prendre fin en mars 2005 • Plans de « guichet unique » intégré pour la gestion des mesures d'urgence et des crises avec les ressources situées en région, réduction du temps d'intervention et accroissement de la coordination entre les administrations – <i>activité continue</i> • Cadre législatif mis à jour avec les autorisations légales afin de faire face à toute la gamme des urgences en matière de sécurité publique, y compris les programmes d'atténuation, la protection des infrastructures essentielles et la cybersécurité – <i>en 2005-2006</i> • Système national de gestion des mesures d'urgence entièrement intégré, assorti de normes et de priorités claires et fondé sur le leadership et l'expertise de tous les ordres de gouvernement – <i>en 2004-2005</i>
Résultats escomptés et échéances	

MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES MESURES
D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ NATIONALE

Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
-------------------	----------------------------------

Sécurité nationale	
<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre la Table ronde transculturelle sur la sécurité, composée de membres des groupes ethnoculturels et religieux du Canada • Moderniser les dispositions législatives et les solutions techniques afin que les organismes chargés d'appliquer la loi et d'assurer la sécurité nationale conservent leur capacité d'avoir un accès légal à l'information dont ils ont besoin • Évaluer les questions stratégiques de sécurité nationale en mettant l'accent en particulier sur les modifications futures des dispositions législatives ou de l'appareil de l'État • Participer à titre d'organisme clé à l'examen parlementaire de la Loi antiterroriste (C-36), en particulier dans le domaine clé de la lutte contre le terrorisme • Surveiller les questions touchant la sécurité nationale et le renseignement, et offrir un soutien et des avis impartiaux à la ministre, à la sous-ministre et à la haute direction 	<ul style="list-style-type: none"> • Établissement d'un dialogue permanent avec les principaux intervenants non gouvernementaux sur la façon de gérer les intérêts en matière de sécurité dans une société diversifiée; promotion de la compréhension et du respect mutuels – en 2004-2005 • Efficacité accrue des enquêtes et des efforts de collecte de renseignements – activité continue • Évaluation continue des questions stratégiques de sécurité nationale et élaboration d'options stratégiques relatives aux dispositions législatives ou à l'appareil de l'État correspondant à la menace – activité continue • Examen exhaustif de la Loi antiterroriste conformément aux exigences de la loi – à compter de décembre 2004 • Prestation de conseils stratégiques indépendants à la ministre, à la sous-ministre et à la haute direction concernant la planification, la coordination et la mise en œuvre des politiques en matière de sécurité nationale du gouvernement du Canada – activité continue

MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES MESURES D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ NATIONALE

Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
Sécurité nationale	
<ul style="list-style-type: none"> Faire partie du Centre d'évaluation des menaces (CEIM), qui fera appel aux ressources d'un large éventail de ministères et organismes afin de procéder à une analyse exhaustive de tous les renseignements disponibles sur les menaces éventuelles pour le Canada. Elaborer un système amélioré et consolidé de liste de surveillance des terroristes, de concert avec le Centre national d'évaluation du risque (CNER) de l'ASFC. Mettre en œuvre le Centre des opérations du gouvernement pour assurer, jour et nuit, aux principaux intervenants nationaux, la coordination, la gestion et le soutien de la réponse à une urgence nationale. Elaborer une Stratégie nationale de lutte contre les armes chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN) 	<ul style="list-style-type: none"> Prévention et annihilation des menaces à la sécurité nationale au moyen de renseignements à jour, intégrés et à valeur ajoutée, axés sur la clientèle – <i>activité continue</i> Amélioration de l'interopérabilité et de l'assurance de la qualité du partage de renseignements entre les organismes de sécurité relativement aux listes de surveillance des terroristes – <i>activité continue</i> Interconnexion de tous les ministères fédéraux et des principaux intervenants afin d'assurer un leadership coordonné stratégiquement en cas de situation d'urgence nationale – <i>pleine mise en œuvre prévue pour mars 2005</i> Stratégie exhaustive qui fait en sorte que des mesures sont cernées et prises, depuis l'élaboration des politiques à l'échelle nationale jusqu'à la formation et à l'équipement des premiers intervenants (les services de police, d'incendie et d'ambulance), pour prévenir et atténuer l'impact d'un incident terroriste CBRN et intervenir efficacement dans une telle situation – <i>hiver 2005</i>

MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES MESURES D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ NATIONALE

- appliquent des méthodes d'accès légal à l'information pour détecter et prévenir le terrorisme et le crime organisé, et faire les enquêtes nécessaires, compte tenu des nouveaux progrès technologiques;
- **Programme conjoint de protection civile** – Programme à frais partagés visant à créer une capacité nationale plus robuste chez les premiers intervenants canadiens pour faire face aux dangers;
- **Accords d'aide financière en cas de catastrophe** – Accords signés avec les provinces ou les territoires pour les aider à faire face aux catastrophes importantes et à reprendre les activités après un sinistre lorsque leurs capacités ne suffisent pas.
- **Formation concernant les attaques chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN)** – Activité de formation uniformisée et de qualité supérieure offerte aux premiers intervenants de tout le Canada pour établir une capacité interopérable et robuste permettant de faire face aux incidents mettant en cause des armes CBRN.
- **Programme national des infrastructures essentielles** – Programme permettant d'établir un partenariat avec les provinces et les territoires ainsi que les propriétaires d'infrastructures essentielles pour permettre plus de souplesse dans le cas des services qui sont essentiels à la vie de tous les Canadiens et Canadiennes.
- **Programme de recherche et de développement** – Programme permettant d'acquérir des connaissances sur les enjeux des Canadiens et Canadiennes en matière de protection des infrastructures essentielles et de gestion des mesures d'urgence, et il offre aussi des outils pour relever les défis.

Priorités opérationnelles

- Politique coordonnée et réponse opérationnelle à des attentats terroristes intérieurs;
- Politique coordonnée et réponse stratégique à tout type d'urgence
- Examen des outils législatifs dans un environnement où les menaces sont accrues;
- Programmes souples de gestion des mesures d'urgence;
- Infrastructures essentielles intégrées et cybersécurité.

Activités prévues	Résultats escomptés et échéances
<ul style="list-style-type: none"> • Maintenir en place et, au besoin, mettre à jour le Plan national de lutte contre le terrorisme en consultant les partenaires clés 	<ul style="list-style-type: none"> • Mise à jour du Plan national de lutte contre le terrorisme de manière à refléter le Système national d'intervention en cas d'urgence – date de fin prévue : mars 2005
Sécurité nationale	

MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES MESURES
D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ NATIONALE

Dépenses prévues 2004-2005 (en milliers de dollars)	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
193 522,5 \$ ETP : 277	45 399,5 \$ ETP : 275	45 458,5 \$ ETP : 275

Le regroupement des fonctions relatives à la sécurité nationale et à la gestion des mesures d'urgence que remplissaient auparavant l'ex-ministère du Solliciteur général et le ministère de la Défense nationale (Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile) nous permet de mettre en œuvre une approche cohérente de l'état de préparation et des interventions opérationnelles, de la coordination des politiques et des programmes ainsi que des programmes et de l'état de préparation en matière de gestion des infrastructures essentielles et des urgences.

La responsabilité du Ministère à l'égard de la mise en œuvre de la nouvelle Politique de sécurité nationale, de concert avec d'autres intervenants clés, en particulier le conseiller en sécurité nationale, et d'autres ministères et organismes qui s'occupent de sécurité publique, permet d'établir un cadre essentiel pour assurer l'élaboration et la modification de mesures continues en matière de sécurité nationale et de gestion des mesures d'urgence.

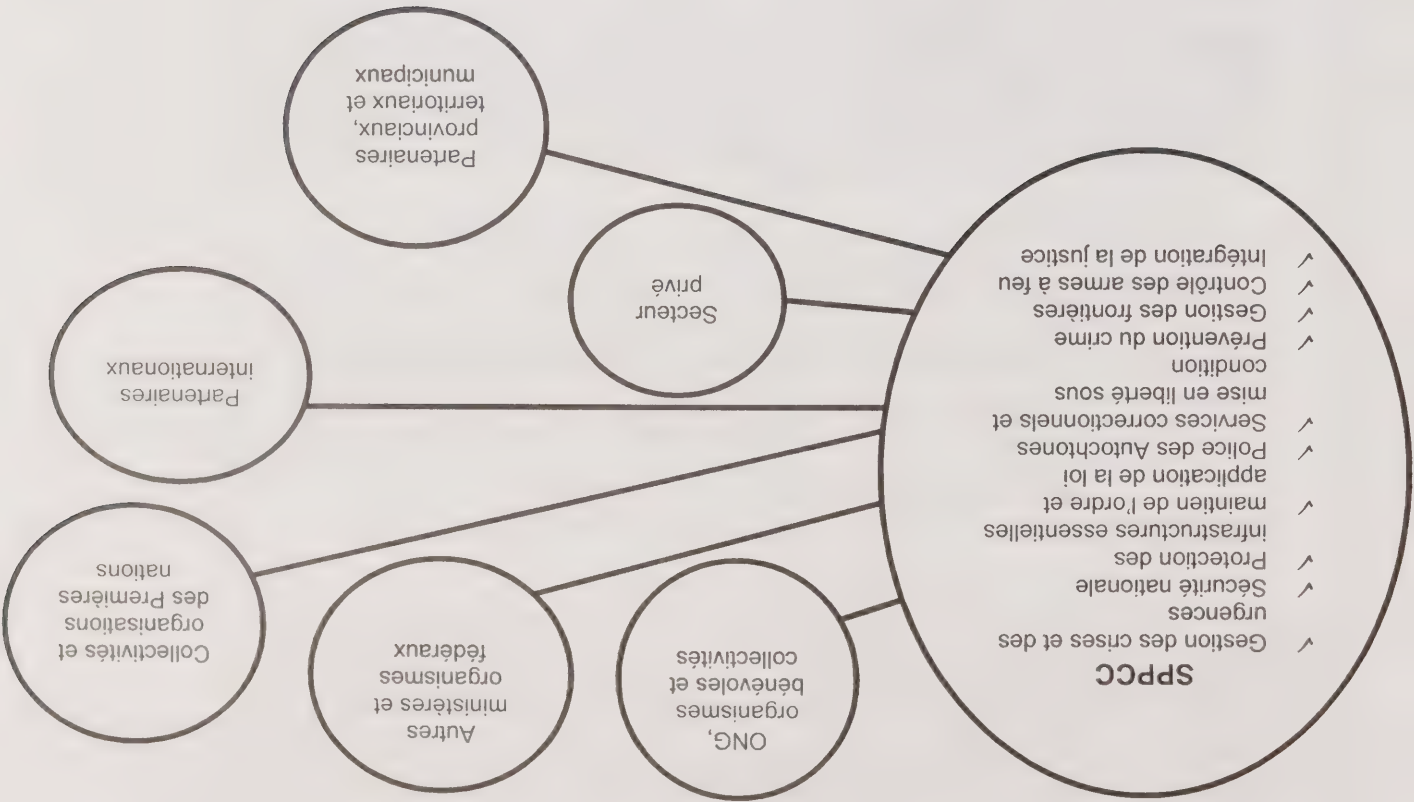
Voici les principaux programmes et initiatives pour lesquels le Ministère assume des responsabilités importantes :

- **Système national d'intervention en cas d'urgence (SNICU)** – Système complet et intégré du Canada conçu pour fournir une réponse fédérale, provinciale et territoriale harmonisée à tous les types de situations d'urgence. Ce centre fournit un service de surveillance, de coordination, de gestion et de soutien continu dans tout le gouvernement aux intervenants clés à l'échelle nationale en cas de situation d'urgence.
- **Plan national de lutte contre le terrorisme (PNLCT)** – Principal mécanisme utilisé par le Canada pour assurer une intervention stratégique et opérationnelle coordonnée en cas d'acte terroriste sur son territoire;

- **Programme de préparation opérationnelle** – Activités de formation, comme des exercices, des séminaires et des ateliers, visant à mieux faire connaître les mesures nationales de lutte contre le terrorisme aux premiers intervenants de même qu'aux agents fédéraux et provinciaux;
- **Accords concernant la gestion des conséquences de la lutte contre le terrorisme** – Y compris la participation à l'**Exercice TOPOFF3**, exercice conjoint Canada–États-Unis de lutte contre le terrorisme, dans le cadre duquel le Canada exécute ainsi un engagement qu'il avait pris dans la Déclaration sur la frontière intelligente et applique les lignes directrices Canada–États-Unis concernant les attaques chimiques, biologiques, radiologiques et nucléaires (CBRN);

- **Initiative Accès légal** – Examen exhaustif des lois pour faire en sorte que les organismes responsables de la sécurité nationale et de l'application de la loi

RÉSULTAT STRATÉGIQUE	
RENFORCER LA SÉCURITÉ PUBLIQUE ET LA PROTECTION CIVILE DES CANADIENS ET DES CANADIENNES DANS UNE SOCIÉTÉ OUVERTE	
PRIORITÉS STRATÉGIQUES	
<ul style="list-style-type: none"> • MESURES CONTINUES EN MATIÈRE DE GESTION DES MESURES D'URGENCE ET DE SÉCURITÉ NATIONALE • UNE TROUSSE INTÉGRÉE SUR LA SÉCURITÉ PUBLIQUE • LA SÉCURITÉ DE LA POPULATION AU MOYEN DE PARTENARIATS • UN LEADERSHIP EFFICACE ET EFFICIENT DU PORTEFEUILLE 	
EXTRANTS	RÉSULTATS
<ul style="list-style-type: none"> • Conseils opportuns et professionnels • Réponses réfléchies et mesurées • Politiques stratégiques et législation • Mesures intégrées du service, gestion des risques et contrôle des ressources • Partenariats et approches concertées • Collecte, analyse et application des leçons retenues • Information du public • Accords sur les services de police des Premières nations • Connaissances fondées sur la recherche pour appuyer la politique et les programmes en matière de sécurité publique 	<ul style="list-style-type: none"> • Cadre d'action stratégique, opérationnel et législatif durable • Approche globale et intégrée de la sécurité publique et de la gestion des mesures d'urgence • Saines gestion financière et assurance de la qualité • Continuum de partenariats, allant de la prévention du crime et de la protection civile à la réinsertion sociale des délinquants et à l'aide aux sinistrés • Meilleure communication des renseignements et des connaissances au sein du Portefeuille et chez les principaux intervenants • Contribution visant à améliorer la sécurité des collectivités autochtones et à y apporter la stabilité • Collectivités et infrastructures capables de résister aux catastrophes
RÉSULTAT FINAL	
RENFORCEMENT DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE ET DE LA GESTION DES MESURES D'URGENCE	



En outre, dans le rapport qu'elle a présentée au Parlement en mars 2004, la vérificatrice générale du Canada a inclus un chapitre sur la sécurité nationale qui nous aidera également à adapter activement nos fonctions de coordination et nos priorités en matière d'élaboration de politiques. D'autres intervenants, y compris par exemple les comités parlementaires, contribueront aussi dans une grande mesure à notre planification continue et au processus d'établissement des priorités. Toutefois, à mesure que nous établirons et remanierons les priorités dans le domaine de la sécurité et de la protection du public, nous accorderons la plus grande attention à l'établissement d'un équilibre entre ces priorités et les impératifs du maintien d'un pays ouvert, démocratique et libre — pierre angulaire de la société canadienne.

Pour accroître la sécurité des collectivités et mieux les préparer à faire face aux catastrophes et faire en sorte que les réactions à la criminalité, aux situations urgentes et au secours en cas de catastrophe soient réfléchies, il faut recourir au partenariat et à la collaboration. Il est plus efficace d'aborder les questions qui se recoupent dans le domaine de la

sécurité publique lorsqu'elles sont considérées comme des objectifs communs et que les ressources sont investies conjointement. Par conséquent, même si les partenariats revêtent de multiples formes, par exemple la participation des services de police aux activités de prévention du crime, la coordination de la gestion des mesures d'urgence avec des organismes du secteur privé et la liaison avec nos intervenants seront primordiales.

La création de SPPCC a fait ressortir la nécessité d'intégrer les ressources et les approches de la sécurité publique au sein de l'administration fédérale. Il est maintenant temps de recentrer nos actions et de redoubler d'efforts pour renforcer les nombreux liens externes, solides actuels à l'échelle locale, régionale, nationale et internationale au cours des trois prochaines années à mesure que nous établirons nos plans et nos priorités. C'est pourquoi il importe d'indiquer clairement que les résultats escomptés énoncés dans le présent plan triennal sont des résultats partagés et collectifs qui ne peuvent être obtenus sans des partenariats clés entre les administrations fédérales, provinciales et territoriales et les pays étrangers ainsi qu'avec les secteurs privé et bénévole.

Section V : L'environnement de la planification

Les Canadiens et Canadiennes bénéficient d'une société pacifique et sûre, où la sécurité et la liberté constituent la pierre angulaire de d'un pays ouvert, démocratique et diversifié. Toutefois, dans le monde de l'après-11 septembre 2001, la complexité de la protection civile et les défis en matière de sécurité auxquels est confronté le Canada ont rarement été plus grands — qu'il s'agisse de l'intégrité de nos frontières, de l'apparition de nouvelles maladies infectieuses ou de l'interdépendance des réseaux électriques et d'autres infrastructures essentielles. De plus, les activités de terrorisme, de cybercriminalité, de blanchiment d'argent et de trafic de drogues, d'être humains et d'armes à feu sont de plus en plus étendues et complexes.

Les Canadiens et Canadiennes s'attendent à juste titre à ce que leur gouvernement ait un plan d'action pour relever ces défis et à ce qu'il affecte judicieusement des ressources pour maximiser les résultats des priorités choisies de manière stratégique et des activités exécutées avec efficacité. Bon nombre de ces priorités nous ont été fixées au cours de la dernière année. Mais, surtout, la création de SPCC est une indication claire que le gouvernement du Canada accorde la priorité à la sécurité publique au Canada.

Depuis la réorganisation de l'administration fédérale en décembre 2003, SPCC est dans une période de transition. Même s'il pourrait être nécessaire d'apporter d'autres améliorations au cours des trois prochaines années, les structures essentielles dont nous avons besoin pour relever directement les principaux défis qui se posent en matière de sécurité nationale, de gestion des crises et des urgences, de services de police et d'application de la loi, de services correctionnels et de prévention du crime sont maintenant en place. Par conséquent, les priorités énoncées dans les pages qui suivent ne représentent pas strictement de « nouvelles priorités » ni le « statu quo ». Les priorités définies traduisent plutôt une continuité par rapport aux solutions qui ont fonctionné dans le domaine de la sécurité publique et constituent la reconnaissance claire qu'il fallait procéder à certains changements afin de mieux intégrer les approches et d'obtenir plus efficacement les résultats escomptés.

À mesure que nous avançons, nous continuons d'adapter nos priorités et notre cycle de planification à l'évolution de la situation au sein de l'administration fédérale et du domaine public en général, à l'échelle nationale et internationale. Par exemple, l'introduction récente de la Politique canadienne de sécurité nationale, première politique intégrée en la matière, permettra d'axer nos priorités et nos activités dans le secteur de la sécurité à court terme et à long terme sur trois domaines clés :

- (1) protéger le Canada et les Canadiens, au pays et l'étranger;
- (2) s'assurer que le Canada n'est pas une source pour des menaces visant nos alliés;
- (3) contribuer à la sécurité internationale.

- b) les études de la gestion des catastrophes et des urgences et des infrastructures essentielles matérielles, de préférence dans des domaines tels que la planification, la géographie, la sociologie, l'économie, l'ingénierie urbaines et régionales et les sciences environnementales ainsi que dans d'autres secteurs tels que l'évaluation et la modélisation des risques.

11. Le **Programme de contributions du Ministère** sert à financer l'élaboration de politiques au moyen de l'affectation de fonds à des organismes à but non lucratif pour permettre à SPPCC de donner suite à ses priorités dans les catégories suivantes :

- a) projets de communication ou de partage de renseignements;
- b) projets visant à mettre à l'essai des approches novatrices de la prestation améliorée ou plus économique de programmes ou de projets qui appuient les initiatives intersectorielles et intergouvernementales en matière de politique et de loi;
- c) projets de recherche et d'évaluation à l'appui des questions d'intérêt public.

12. Le **Programme de financement de soutien des organismes nationaux de bénévolat (ONB)** accorde des subventions à quatorze ONB afin de couvrir

leurs frais de fonctionnement de base et de maintenir une structure nationale. Ces organismes collaborent avec le Ministère et les organismes du Portefeuille en donnant des conseils stratégiques, en entreprenant des activités d'éducation du public et en participant à des initiatives dans le domaine de la sécurité publique.

4. Le Fonds d'investissement dans la prévention du crime (FIPC) détermine « ce qui fonctionne, ce qui ne fonctionne pas et les raisons de cet état de fait » en matière de prévention du crime. Le FIPC appuie certains projets témoins entrepris à l'échelle du Canada et encourage le partage de renseignements sur les initiatives de prévention du crime au Canada.
5. Le Programme de partenariat en prévention du crime (PPPC) appuie la participation des organisations non gouvernementales qui peuvent contribuer à la prévention du crime dans les collectivités au moyen de renseignements, d'outils et de ressources. Appliqués à l'ensemble du pays, les résultats visent à favoriser la participation communautaire à toutes les étapes de la prévention du crime.
6. Le Fonds stratégique pour la prévention du crime (FSPC) appuie les projets illustrant le passage de projets de prévention du crime indépendants et parfois isolés à des stratégies plus générales qui contribuent à l'acquisition de connaissances et à la prise de mesures concernant la prévention durable du crime par le développement social.
7. Le Programme conjoint de protection civile (PCPC) a été créé afin de renforcer la capacité nationale de gérer tous les genres d'urgences et d'avoir, partout au Canada, une capacité raisonnablement uniforme d'intervention d'urgence et de reprise des activités après un sinistre. La capacité nationale est renforcée au moyen d'activités de formation, de l'achat de matériel d'intervention d'urgence et de la planification d'urgence conjointe.
8. Les Accords d'aide financière en cas de catastrophe (AAFC) aident à dédommager les provinces et les territoires des coûts d'intervention et à ramener les infrastructures et les biens personnels à la situation qui existait avant la catastrophe.
9. Le Programme conjoint de recherche sur les interdépendances des infrastructures (PCRII) est financé conjointement avec le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSNG). L'objectif ultime du PCRII est d'établir des pratiques et d'acquérir de nouvelles connaissances axées sur la science afin de mieux évaluer, gérer et atténuer les risques que présentent les interdépendances des infrastructures essentielles pour les Canadiens et Canadiennes en finançant des projets de recherche novateurs mettant l'accent sur la recherche interdisciplinaire.
10. Le Programme de bourses de recherche en l'honneur de Stuart Nesbitt White, de Sécurité publique et Protection civile Canada, est destiné à encourager la recherche doctorale visant à améliorer la protection et la sécurité des Canadiens et Canadiennes dans deux domaines clés :
 - a) la sécurité cybernétique relative à la protection des infrastructures essentielles, de préférence dans des disciplines telles que les logiciels, l'ingénierie mécanique des ordinateurs, la science informatique ou dans d'autres domaines (science des systèmes, gestion et la modélisation des risques, etc.).

Section IV : Exécution du mandat du Ministère

L'administration centrale de SPCC est située à Ottawa, en Ontario, et il y a des bureaux régionaux de SPCC dans tout le pays. Nos bureaux régionaux offrent des services de première ligne en matière de prévention du crime, de protection civile et de police des Autochtones.

Les activités de SPCC sont financées au moyen de crédits annuels affectés aux dépenses de fonctionnement ainsi que de subventions et de contributions. Les dépenses de fonctionnement servent à appuyer directement le rôle de SPCC, qui consiste à donner des avis stratégiques et à remplir des fonctions opérationnelles, alors que les subventions et contributions permettent au Ministère d'assurer la sécurité publique en suscitant la participation permanente des collectivités au système de justice pénale, la participation de tiers à l'élaboration des politiques, la recherche et l'évaluation novatrices et les stratégies de

Le rôle de mobilisation communautaire. Le rôle de conseiller en matière de politique du Ministère se reflète dans les domaines opérationnels des organismes du Portefeuille : il comprend l'éventail complet des questions relatives à la sécurité publique et il consiste à donner des conseils indépendants à la ministre. Le volet opérationnel de SPCC l'aide à administrer la Stratégie nationale pour la prévention du crime ainsi que les programmes et services de gestion des mesures d'urgence et de protection des infrastructures essentielles, y compris le Centre des opération du gouvernement annoncé récemment.

Les subventions et contributions administrées par SPCC se répartissent actuellement entre douze programmes de financement. Il convient de noter que les programmes 2 à 6 décrits ci-dessous constituent les éléments de financement de base de la Stratégie nationale pour la prévention du crime.

1. La **Politique sur la police des Premières nations (PPN)** permet de négocier, de mettre en œuvre, d'administrer et de surveiller les accords tripartites en matière de services de police des Premières nations. Les services de police des Premières nations sont adaptés aux différences culturelles et ils répondent aux besoins particuliers des collectivités des Premières nations et des Inuits, et leurs coûts sont partagés dans une proportion de 52 % par le Canada et de 48 % par la province ou le territoire.
2. Le **Programme d'action des entreprises pour la prévention du crime (PAEPC)** invite le secteur privé à devenir une ressource, un partenaire actif et un chef de file en matière de prévention du crime. Le PAEPC appuie la participation d'entreprises et d'associations professionnelles à des projets de partenariats entre des entreprises et des collectivités visant la prévention du crime.
3. Le **Programme de mobilisation des collectivités (PMC)** aide les collectivités à élaborer et à mettre en œuvre des stratégies de la base afin de prévenir le crime et la victimisation en abordant leurs causes profondes au sein même des collectivités. Parmi les exemples de causes profondes, mentionnons l'abus d'alcool ou de diverses drogues, la fréquentation de pairs ayant une mauvaise influence, les piètres résultats scolaires et le manque de formation ou d'emploi.

b) Aperçu du Ministère

Le ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada (SPPC) s'appuie sur les points forts actuels et crée de nouvelles synergies. Il réunit l'ex-ministère du Solliciteur général, l'ex-Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile et l'ex-Centre national de prévention du crime.

SPPC donne des conseils à la ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile sur des questions opérationnelles et de politique concernant les secteurs de la justice pénale, de la sécurité publique et de la gestion des mesures d'urgence et au sein du Portefeuille. Une approche intégrée et cohérente solide de la collaboration horizontale au sein du Portefeuille permet de donner des conseils à jour et judicieux à la ministre. Cette approche permet également de continuer à appliquer un cadre d'orientation stratégique et législatif et d'évaluer de façon approfondie les menaces à la sécurité du Canada et d'y faire face au moyen d'interventions mesurées et réfléchies correspondant au niveau de menace.

En outre, SPPCC exécute une gamme de programmes visant à promouvoir la sécurité de la population, à renforcer notre capacité collective à faire face aux urgences, à offrir une aide aux sinistrés, à mieux protéger nos infrastructures essentielles et à renforcer notre capacités en matière de sciences et de technologie. Ces programmes contribuent à accroître la sécurité des collectivités et à mieux les préparer à faire face aux catastrophes au moyen de partenariats.

SPPC accueille également le Centre d'opérations du gouvernement du Canada, qui réunit des intervenants

clés de toute l'administration fédérale afin d'assurer une coordination et un appui stables, jour et nuit, en cas de situations d'urgence à l'échelle nationale.

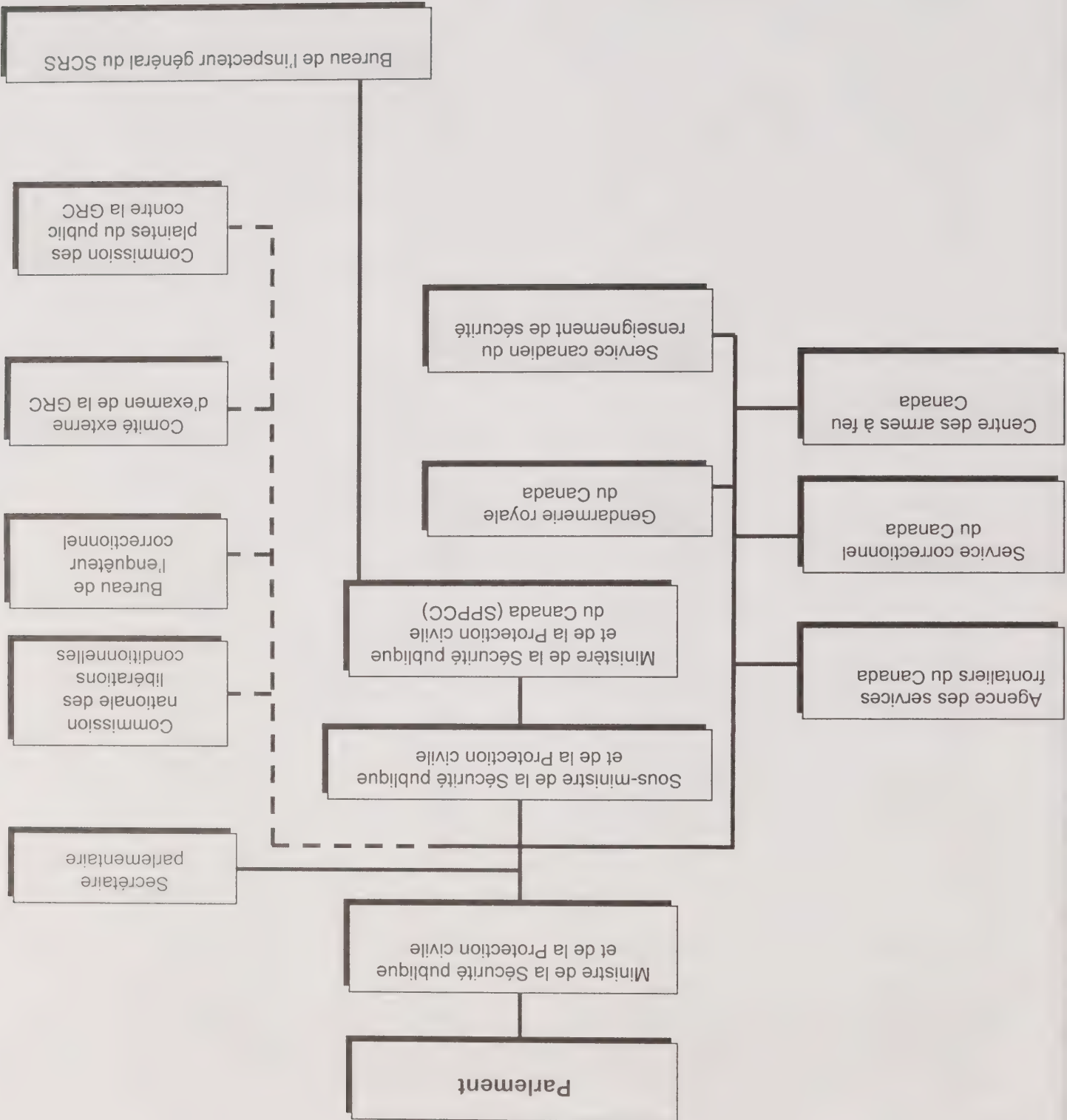
Pour atteindre chacun de ces objectifs, le Ministère conseille, appuie et aide la ministre à s'acquitter de toutes ses responsabilités dans la mesure où elles ont trait aux fonctions suivantes :

- remplir ses fonctions de ministre responsable de la sécurité publique;
- donner une orientation judicieuse aux organismes du Portefeuille;
- administrer la Stratégie nationale pour la prévention du crime, qui vise à mettre l'accent sur les causes profondes du crime et à permettre aux collectivités de trouver des solutions locales à la criminalité et à la victimisation;
- mettre en œuvre la Politique sur la police des Premières nations en négociant des accords tripartites en matière de police avec les autorités des provinces ou territoriales et des Premières nations, en administrant ces accords, en les mettant à jour et en les évaluant;
- diriger l'Initiative d'intégration de l'information de la justice pour faciliter la communication de renseignements entre les organismes de justice pénale au Canada;
- administrer les programmes et services de protection des infrastructures essentielles et de gestion des mesures d'urgence pour renforcer les capacités nationales en cas de situation d'urgence mettant en danger la sécurité publique.

**Sommaire des ressources du Portefeuille
de 2003-2004 à 2006-2007**

Dépenses prévues nettes 2004-2005	Dépenses prévues nettes 2005-2006	Dépenses prévues nettes 2006-2007	(en millions de dollars)
Ministère	264,5	256,9	
GRC	1 839,2	1 840,6	
SCC	1 609,1	1 611,6	
ASFC	—	—	
SCRS	265,2	263,7	
CAFC	35,9	35,9	
CNLC	32,3	32,3	
CPP	4,7	4,7	
BEC	2,9	2,9	
CEE GRC	0,9	0,9	
TOTAL	4 054,7	4 049,5	

Portefeuille de la Sécurité publique et de la Protection civile



- l'égard des aliments et des produits agricoles que les voyageurs importent, elle procède à des activités du renseignement, elle effectue des activités d'application de la loi, elle appuie les négociations relatives au libre-échange et elle effectue des vérifications de la conformité et des enquêtes sur le dumping et le subventionnement. www.cbssa-asfc.gc.ca
- Le **Comité externe d'examen de la GRC (CEE GRC)** assure un examen indépendant des griefs et des appels faisant suite à des sanctions disciplinaires, des rétrogradations ou des congédiements, ces cas lui étant présentés par le commissaire de la GRC. Le CEE peut tenir des audiences, convoquer des témoins, leur faire prêter serment, et recueillir et retenir les témoignages et tous les autres renseignements qu'il juge pertinents. www.erc-cee.gc.ca
- La **Commission des plaintes du public (CPP) contre la GRC** assure un examen transparent, indépendant et objectif des plaintes formulées par le public à l'égard de la conduite de membres de la GRC. La CPP donne des informations au public sur son mandat et ses services, examine ces plaintes, effectue des enquêtes, convoque des audiences publiques et établit des rapports dans lesquels elle énonce ses constatations et ses recommandations. De plus, elle s'efforce d'améliorer le processus de traitement des plaintes en faisant des recherches et en élaborant des principes directeurs à cet égard. www.cpc-cpp.gc.ca
- Le **Bureau de l'enquêteur correctionnel (BEC)** enquête sur des décisions, recommandations, actes ou omissions du commissaire du Service correctionnel, ou d'une personne sous son autorité ou exerçant des fonctions en son nom, qui touchent les délinquants individuellement ou en groupe. Le Bureau de l'enquêteur correctionnel est indépendant du SCC et peut instituer une enquête à la suite d'une plainte faite par un délinquant ou présentée en son nom, à la demande de la ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile, ou de sa propre initiative. www.oc-bec.gc.ca

- **La Gendarmerie royale du Canada (GRC)** est chargée de faire observer les lois canadiennes, de prévenir le crime et de maintenir la paix, l'ordre et la sécurité. La GRC remplit les fonctions suivantes : prévenir et déceler les infractions aux lois fédérales et faire les enquêtes appropriées; dans les provinces, les territoires et les municipalités avec lesquels un contrat a été conclu, veiller au respect de la loi et au maintien de l'ordre ainsi que prévenir et déceler les crimes et effectuer les enquêtes appropriées; assurer des services d'enquête et de protection à d'autres ministères et organismes fédéraux; aider tous les organismes canadiens d'application de la loi en offrant une formation policière spécialisée et en fournissant des services de recherche, de laboratoire médico-légal, d'identification et de technologie informatique. www.grc.gc.ca

- **Le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS)** est chargé de mener des enquêtes et d'établir des rapports sur des activités pouvant raisonnablement être soupçonnées de constituer des menaces à la sécurité du Canada. Le SCRS s'occupe également des évaluations de sécurité, sur demande, pour tous les ministères et les organismes fédéraux. www.csis-scrs.gc.ca

- **Le Service correctionnel du Canada (SCC)** est chargé de contribuer à la protection de la société en incitant activement et en aidant les délinquants à devenir des citoyens respectueux des lois, tout en exerçant sur eux un contrôle raisonnable, sûr, sécuritaire et humain. Le SCC est responsable de la gestion des délinquants qui sont incarcérés dans les établissements correctionnels fédéraux ou qui sont sous surveillance dans la collectivité, et qui ont été condamnés à une peine de deux ans ou plus. www.scc-scc.gc.ca

- **La Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC)** est un organisme décisionnel quasi judiciaire et autonome qui a compétence exclusive et qui, en raison de son pouvoir discrétionnaire absolu, est autorisé à décider d'accorder, de refuser, d'annuler ou de révoquer la libération conditionnelle, ou encore d'y mettre fin. Sa mission est de contribuer à la protection de la société tout en favorisant la réinsertion sociale en temps opportun des délinquants en tant que citoyens respectueux des lois. La CNLC rend également des décisions pour ce qui est des délinquants incarcérés dans les établissements relevant des provinces ou des territoires qui n'ont pas leur propre commission des libérations conditionnelles. www.npbc-cnlic.gc.ca

- **Le Centre des armes à feu Canada (CAFC)** administre le Programme canadien des armes à feu, qui enregistre toutes les armes à feu au Canada et délivre les permis à cet égard pour donner suite aux priorités du gouvernement en matière de prévention du crime et d'application générale de la loi. www.cfc-ccaf.gc.ca

- **L'Agence des services frontaliers du Canada (ASFC)** gère la frontière du pays en appliquant quelque 75 lois nationales qui régissent les échanges commerciaux et les voyages, ainsi que les ententes et conventions internationales. L'ASFC réunit les principaux intervenants chargés de faciliter les déplacements transfrontaliers légitimes, de participer à la croissance économique ainsi que d'intercepter les personnes et les marchandises qui pourraient présenter une menace pour le Canada. Elle traite les marchandises commerciales, les voyageurs ainsi que les modes de transport, elle mène, dans les aéroports, des inspections secondaires à

a) Aperçu du Portefeuille

Au sein du gouvernement du Canada, le portefeuille de la Sécurité publique et de la Protection civile est responsable de la gestion des crises et de la protection civile, de la sécurité nationale, de la police et de l'application de la loi, de la surveillance, des services correctionnels et du régime de mise en liberté sous condition, de la prévention du crime, de la protection des infrastructures essentielles et de la protection des frontières. Ces fonctions étaient assumées auparavant par l'ex-ministère du Solliciteur général du Canada, l'Agence des douanes et du revenu du Canada, l'Agence canadienne d'inspection des aliments ainsi que les ministères de la Défense nationale, de la Justice et de la Citoyenneté et de l'immigration du Canada.

Le Portefeuille se compose du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile et de six organismes : la Gendarmerie royale du Canada, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Service correctionnel du Canada, la Commission nationale des libérations conditionnelles, le Centre des armes à feu Canada et une nouvelle

agence, l'Agence des services frontaliers du Canada.

Rendre des comptes signifie assurer une surveillance permanente efficace des fonctions clés du Portefeuille, qui comprend aussi trois organes de surveillance, soit le Comité externe d'examen de la GRC, la Commission des plaintes du public contre la GRC et le Bureau de l'enquêteur correctionnel.

Ensemble, ces organismes disposent d'un budget annuel total de 4,9 milliards de dollars et comptent plus de 52 000 employés. Chaque organisme du Portefeuille, excepté le SCRS, établit son propre RPP. Pour de plus amples renseignements sur ces rapports, il est possible de consulter le site Web de chaque organisme, dont l'adresse Internet est donnée après chacune des descriptions ci-dessous.

Voici de quelle manière le Ministère, les organismes du Portefeuille et les organes de surveillance contribuent, individuellement et collectivement, à l'avancement du programme de sécurité publique et de protection civile :

• Le **Ministère** — dont le sigle est SPCC — donne des conseils d'orientation

stratégique, exécute des programmes et services nationaux de protection civile et des infrastructures essentielles ainsi qu'une gamme étendue de programmes de sécurité de la population et il appuie la ministre en ce qui concerne tous les aspects de son mandat, notamment jouer le rôle de chef de file national en matière de sécurité publique, donner une orientation aux organismes du Portefeuille et rendre des comptes à la ministre et au Parlement relativement à ceux-ci. Relève également du Ministère le Bureau de l'inspecteur général du Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), qui remplit une fonction de vérification interne de la conformité du SCRS à la loi, aux directives de la ministre et à la politique opérationnelle. www.sppcc.gc.ca

preons un engagement fondamental en matière de responsabilité financière rigoureuse. Et c'est également pourquoi les activités que nous entreprenons doivent toujours satisfaire aux normes établies pour la planification, le contrôle et la surveillance des dépenses, la diligence raisonnable et l'optimisation des ressources. Dans ce contexte, la reddition de comptes est valable lorsque les choix opérés visent à obtenir des résultats pour les Canadiens et Canadiennes et que les rapports au Parlement sont fondés sur des renseignements sûrs et les leçons tirées.

Comme l'a indiqué récemment le greffier du Conseil privé dans le

onzième rapport au premier ministre, la transformation fait partie intégrante de la fonction publique. La modification continue des opérations en fonction des nouvelles priorités, l'obtention de résultats et la nouvelle modification font ressortir la nécessité de répondre et de nous adapter à la situation tout en nous assurant de faire preuve de rigueur dans toutes nos actions. Pour répondre à ces attentes, SPPCC continuera de promouvoir dans ses rangs une fonction publique moderne, axée sur les citoyens et engagée activement dans l'acquisition continue du savoir, l'innovation, la collaboration et les choix responsables.

Margaret Bloodworth
Sous-ministre
Sécurité publique et Protection civile Canada

Section II : Message de la sous-ministre

Canadiens et Canadiennes de l'obligation qui nous incombe et de l'engagement que nous avons pris de chercher continuellement à établir un équilibre entre nos approches en matière de protection civile et de sécurité publique et les avantages d'une société ouverte.

Le RPP de 2004-2005 repose sur les priorités actuelles de l'ex-ministère du Solliciteur général, du ministère de la Justice et du ministère de la Défense nationale; ces deux derniers ministères sont chargés respectivement de la stratégie nationale pour la prévention du crime et du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile. Ces priorités sont devenues encore plus importantes à la suite de leur intégration dans un seul ministère. L'on constatera donc que les priorités antérieures ont été consolidées pour mieux traduire le nouveau mandat et la nouvelle orientation du Ministère. Un tableau de concordance illustrant la consolidation figure à la page 46.

Pour être à même de faire face à de nombreux nouveaux défis, notre nouveau ministère doit continuer de jouer son rôle principal, soit celui d'être au service du Parlement et de la population canadienne par l'entremise de la ministre, de la ministre d'État et d'un secrétaire parlementaire. Dans le but d'assurer la sécurité publique, nous nous engageons également à collaborer étroitement avec nos homologues des autres ministères et organismes fédéraux, des provinces et territoires ainsi qu'avec les intervenants clés des secteurs privé et à but non lucratif.

SPPCC sait également qu'il existe un lien direct entre ses politiques et ses services et les résultats obtenus. L'élaboration de politiques et la prestation de services consistent à faire des choix, et c'est pourquoi nous

Je suis heureuse de présenter le premier Rapport sur les plans et les priorités du nouveau ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile. Il décrit les principaux plans et priorités du Ministère pour les exercices allant de 2004-2005 à 2006-2007 ainsi que les résultats escomptés pour cette période.

Sécurité publique et Protection civile Canada (SPPCC) assure le leadership en matière de sécurité nationale, de gestion des crises et des situations d'urgence, de protection des infrastructures essentielles, de prévention du crime, de politiques liées aux services de police et d'application de la loi, ainsi que de politiques liées aux services correctionnels et au régime de mise en liberté sous condition.

Chacun de ces secteurs d'intervention revêt une importance primordiale pour la sécurité publique au Canada. Leur intégration dans un seul ministère fédéral fait ressortir non seulement la complexité des défis que nous devons relever pour que le Canada demeure un pays sûr et sécuritaire, mais ce qui est plus important encore, elle fait ressortir un dénominateur commun — la nécessité de renforcer la sécurité publique et la protection civile au Canada au moyen d'approches globales et concertées.

D'un point de vue ministériel, nos responsabilités ont été clairement définies. Le temps est maintenant venu

de proposer un plan d'action dynamique, réalisable et responsable. Le Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005 établit une orientation claire pour le nouveau ministère. Il jette les bases du travail que nous devons accomplir au cours des trois prochaines années et informe le Parlement et les

DÉCLARATION DE LA DIRECTION


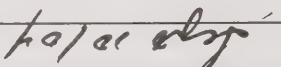
Rapport sur les plans et les priorités 2004-2005

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004-2005 du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada.

Le présent document a été rédigé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005*.

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités du Ministère.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT).
- Le document est complet et exact.
- Il se fonde sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielles.

La structure de rapport sur laquelle le document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

Nom :  Date : 

Titre : Sous-ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile

terroriste, d'une catastrophe naturelle ou d'une autre situation d'urgence grave à l'échelle nationale qui met en danger la sécurité publique.

Au cours de la dernière année, le gouvernement du Canada a fait des progrès importants concernant des mesures de sécurité clés. Il a, entre autres, déposé la Politique canadienne de sécurité nationale, première loi pour intégrée en la matière, et une loi pour accroître l'efficacité du système correctionnel, crée des équipes d'experts en application de la loi chargés de détecter les fraudes sur les principaux marchés financiers, augmenté les fonds affectés à la police des Premières nations et au partage de renseignements interopérables, amélioré la sécurité des frontières en créant plus d'équipes intégrées de la police des frontières et appuyé les projets de prévention du crime dans les collectivités de tout le Canada.

Dans le cadre des efforts que nous continuons de déployer pour relever les défis que pose la sécurité dans un nouvel environnement, je suis heureuse de bénéficier du soutien d'un secrétaire parlementaire pour mettre en œuvre le programme élargi de sécurité publique du gouvernement.

Nous vous invitons à nous faire part de vos commentaires et suggestions concernant notre Rapport sur les plans et les priorités. Vous trouverez à la page 67 des renseignements complémentaires, dont la liste des personnes-ressources du Ministère et l'adresse de notre site Web. Chacun des organismes du Portefeuille, sauf le SCRS, dépose son propre rapport au Parlement. Nous vous invitons à consulter ces documents pour plus de renseignements.

La sécurité publique et la protection civile constituent des priorités pour le gouvernement. Notre nouveau ministère a un programme ambitieux, que les Canadiens et Canadiennes s'attendent à nous voir mettre en œuvre dans leurs intérêts. Compte tenu des initiatives prises, des activités menées et des succès remportés au cours des dernières années, je suis confiante que notre ministère sera mieux en mesure de réussir à remplir son mandat, soit assurer la sécurité des Canadiens et Canadiennes et promouvoir la justice dans une société qui les protège contre les menaces à leur sécurité personnelle tout en garantissant les droits et libertés dont dépend la société ouverte qu'est la société canadienne.

A. Anne McLellan, C.P., député
Solliciteure générale du Canada
(Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile)

Section I : Message de la ministre

réorganisation annoncée le 12 décembre 2003, le gouvernement a réussi dans une large mesure à renforcer la sécurité et la protection des Canadiens et Canadiennes. En intégrant un large éventail d'organismes chargés de la sécurité et de la protection au sein du même portefeuille, le gouvernement a offert à ces organismes le moyen de conjuguer leurs efforts.

La réunion de toute cette expertise dans une même organisation permet de mieux intégrer tout ce qui touche la sécurité publique et de relier les mesures de premier plan comme la sécurité nationale, la protection civile, la prévention du crime, les services de police communautaires et la gestion des frontières aux interventions correctives comme l'application de la loi, les services correctionnels et le régime de mise en liberté sous condition.

Le nouveau portefeuille aidera à établir une approche équilibrée de la justice pénale, de la sécurité nationale et de la sécurité publique pour protéger les libertés et les droits fondamentaux des Canadiens et Canadiennes. Il s'appuie sur le principe selon lequel nous devons, pour lutter efficacement contre le crime, investir dans les mesures préventives afin d'aider les collectivités à faire face aux problèmes sociaux avant qu'ils n'entraînent des activités criminelles, ainsi que sur l'application de la loi et la réinsertion sociale des délinquants.

Le gouvernement reconnaît la nécessité de maximiser notre état de préparation afin de faire face aux catastrophes avec rapidité et efficacité. À cette fin, la portée du mandat du Ministère nous permet d'assurer une meilleure coordination avec les partenaires provinciaux et territoriaux et d'intervenir rapidement et efficacement en cas d'incident, qu'il s'agisse d'un attentat

Le 12 décembre 2003 a été une journée mémorable dans l'histoire de la sécurité publique et de la protection civile au Canada. Ce jour-là, le premier ministre a annoncé la création du nouveau Ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile, qui est alors devenu le point de convergence des responsabilités du gouvernement en matière de sécurité publique et de protection civile, sous la direction d'une ministre responsable. En février 2004, le gouvernement a de nouveau réitéré son engagement à l'égard de la sécurité publique dans le discours du Trône, où il a déclaré clairement qu'« un gouvernement n'a pas de rôle plus fondamental que la protection de ses citoyens ».

Le nouveau ministère fait partie du portefeuille de la Sécurité publique et de la Protection civile, qui comprend en outre la Gendarmerie royale du Canada, le Service canadien du renseignement de sécurité, le Service correctionnel du Canada, le Centre des armes à feu Canada, la Commission nationale des libérations conditionnelles, la nouvelle Agence des services frontaliers du Canada et trois organes de surveillance. Le Ministère intègre les activités de base de l'ex-ministère du Solliciteur général à celles du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile et du Centre national de prévention du crime. Il me conseille en matière d'orientation stratégique du Portefeuille et m'aide à donner une orientation efficace aux organismes chargés de la sécurité nationale, des services de police et de l'application de la loi, des services frontaliers, des services correctionnels et du régime de mise en liberté sous condition.

L'année écoulée a été importante pour les responsables de la sécurité publique au Canada. À la suite de la

Table des matières

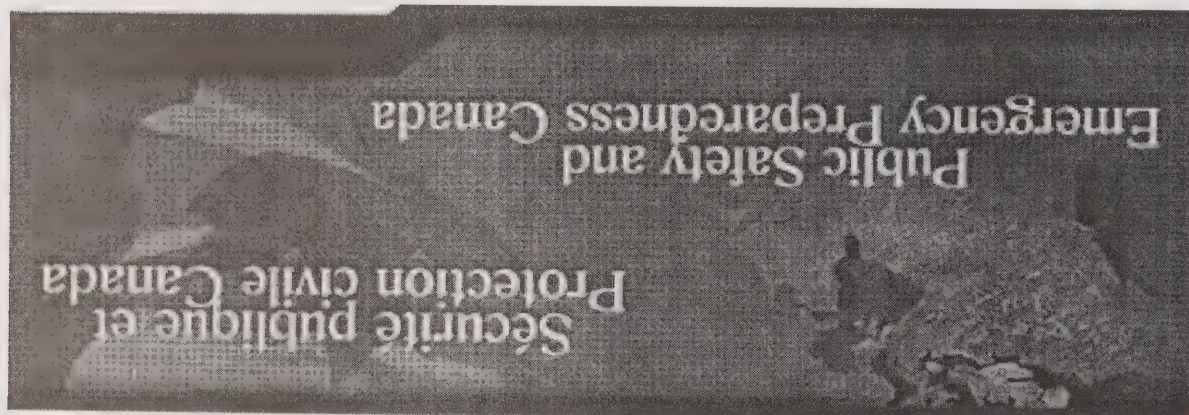
Section I : Message de la ministre.....	5
Déclaration de la direction	7
Section II : Message de la sous-ministre	8
Section III : Aperçu du Portefeuille et du Ministère	10
a) Aperçu du Portefeuille	10
b) Aperçu du Ministère	15
Section IV : Exécution du mandat du Ministère.....	16
Section V : L'environnement de la planification	19
Section VI : Plans et priorités	22
a) Mesures continues en matière de gestion des mesures d'urgences et de sécurité nationale.....	23
b) Une trousse intégrée sur la sécurité publique.....	31
c) La sécurité de la population au moyen de partenariats	38
d) Un leadership efficace et efficace du Portefeuille	44
Section VII : Organisation.....	48
Section VIII : Annexes	54
a) Sommaires des paiements de transfert.....	54
b) Détails sur les programmes de paiements de transfert.....	55
c) Coût net du programme pour l'année budgétaire	59
d) Initiatives horizontales	60
e) Stratégie de développement durable.....	62
Section IX : Autres renseignements	65
a) Lois appliquées par le Ministère et les organismes du Portefeuille.....	65
b) Personnes à qui s'adresser pour obtenir de plus amples renseignements.....	69
Index	70

L'honorable A. Anne McLellan, C.P., député
Solliciteure générale du Canada
(Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile)

A. Anne McLellan

2004-2005

Rapport sur les plans et les priorités



Les documents budgétaires

(Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment compta-

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès
des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Téléphone : (613) 941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-43

ISBN 0-660-62556-3



Sécurité publique et Protection civile Canada

Budget des dépenses
2004-2005

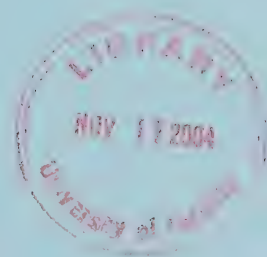
Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Service Commission of Canada

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities



The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

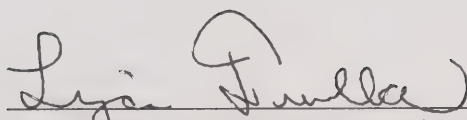
Catalogue No.: BT31-2/2005-III-42
ISBN 0-660-62492-3

Public Service Commission of Canada

**2004–2005
Estimates**

Report on Plans and Priorities

Approved

A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Lynn Fugère", is written over a horizontal line.

Minister of Canadian Heritage

PUBLIC SERVICE COMMISSION OF CANADA
2004–2005 ESTIMATES - REPORT ON PLANS AND PRIORITIES

TABLE OF CONTENTS

Section I - Messages	5
Message from the President	5
Management Representation Statement	7
Section II - Raison d'être	9
Our Mandate	9
Section III - Planning Overview	10
External Risks and Challenges	12
Key Relationships	15
Section IV- Plans and Priorities	16
Strategic Outcome	16
Summary	17
Priority Details	18
Key Government Themes and Management Initiatives	27
Section V - Organization	29
Organizational Structure and Accountability	29
Our Responsibilities	31
Departmental Planned Spending	34
Section VI - Annexes	36
Annex 1: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue	36
Annex 2: Net Cost of Program for the Estimates Year	37
Annex 3: Staff Development and Training Revolving Fund - Statement of Operations	38
Annex 4: Staff Development and Training Revolving Fund - Statement of Cash Flows	39
Annex 5: Staff Development and Training Revolving Fund - Projected Use of Authority	40
Other Information	41
Contacts for further information	41
Statutory and Departmental Reports	41
Most common acronyms	42

Section I - Messages

Message from the President



Now that the *Public Service Modernization Act* (PSMA) is a reality, the Public Service Commission (PSC) is committed to implementing the sections that fall within its mandate. Our strategic outcome remains to provide Canadians with a highly competent, non-partisan and representative Public Service, able to provide service in both official languages, in which appointments are based on the values of fairness, equity and transparency.

We will carry out our responsibility for safeguarding the integrity of the staffing process by developing guidelines and tools to help managers make decisions about properly managing their human resources; we will further delegate staffing authorities and encourage sub-delegation; we will strengthen the PSC's audit and oversight capacity; we will implement a fair regime to govern the political activities of public servants; and we will strengthen the accountability of Deputy Heads to the PSC, to support our increased accountability to Parliament.

Consistent with the new legislation, we will implement a modernized service vision. While departments and agencies take on responsibility for their own resourcing services, we will establish a separate, well-defined, almost "autonomous" service agency within the PSC by April 1, 2005. This will support the further distinction of the service delivery function from our strengthened oversight role. By April of next year, the service delivery function will be clearly defined and delineated.

On May 21, 2004, Manon Vennat and David Zussman were named as Commissioners, redefining the Commission's governance structure to reflect the shift from full- to part-time Commissioners; we will further modify the PSC's organizational structure to better support our obligations under the new *Public Service Employment Act* (PSEA).

Concurrent with the government-wide Expenditure Review, we will identify opportunities to further realign resources with priorities, so that the PSC may effectively meet its stated objectives. We will be an organization that places high priority on the welfare of our employees, on employment equity and on the use of both official languages in our day-to-day business.

Our attention to building for the future does not diminish the importance of providing quality service delivery during the interim, as the PSC moves towards becoming an independent oversight agency, foreseen for mid to late 2005. I have no doubt that PSC employees are up to the task. Through many months of uncertainty, they have remained committed to carrying out the PSC's hybrid responsibilities for service delivery and oversight. Now that we have a clear direction before us, we can look forward to playing a key role in the implementation of the new PSMA. We can focus on acting as the government's guardian of merit. Together we will work to keep Canada's Public Service worthy of respect and trust, and a workplace of choice for Canadians.

Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2004-2005 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Commission of Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the Preparation of the 2004-2005 Report on Plans and Priorities*:

- It accurately portrays the organization's plans and priorities.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's budget and by Treasury Board Secretariat.
- It is comprehensive and accurate.
- It is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.



Maria Barrados, Ph.D.
President
July 14, 2004

Section II - Raison d'être

Through its statutory authorities, the PSC helps to build and maintain a highly competent and qualified Public Service, in which appointments are based on merit, ensuring Canadians receive efficient and effective service. It also ensures that the Public Service is non-partisan, able to serve Canadians in the official language of their choice and representative of Canadian society.

The PSC works in partnership in implementing the broad framework for human resources management and in ensuring the health of the federal human resources system, within the scope of its mandate.

Our Mandate

The PSC is an independent agency reporting to Parliament, with the authority to make appointments to and within the Public Service. To ensure that Canadians continue to benefit from a Public Service that is representative of Canada's diversity and based on competence, merit and non-partisanship, the PSC assures that these values are safeguarded.

It does this by:

- ✓ administering the *Public Service Employment Act* (PSEA);
- ✓ overseeing the merit-based staffing system;
- ✓ taking responsibility for the appointment of qualified persons to and within the Public Service;
- ✓ providing recourse and review of matters under the PSEA; and
- ✓ carrying out other duties as provided for in the PSEA and the *Employment Equity Act* (EEA).

Note: The *Public Service Modernization Act* (PSMA) received royal assent on November 7, 2003 and will be implemented in stages bringing changes to the PSEA and the Commission's mandate such as the transfer of training and development (April 2004) and the introduction of an independent Tribunal.

Our Vision

An independent oversight agency reporting to Parliament, accountable for the application of the merit principle in staffing and a key partner in shaping a Public Service that earns and maintains the respect of Canadians.

Section III - Planning Overview

The PSC is funded through operating expenditures except for Staff Development and Training which was, until the end of March 2004, managed through a revolving fund. Staff Development and Training were transferred in April 2004 to the new Canada School of Public Service.

A new future awaits the PSC. Its core mandate remains to protect the integrity of the system of appointing public servants; but the new PSEA, passed in 2003, as part of the PSMA, relieves the PSC of many peripheral responsibilities. It frees the PSC to focus more tightly on its core mandate. It emphasises its oversight powers and simplifies its governance structure.

By the end of 2005, when the appointment provisions of the PSEA come into force, the new PSC will look much different than it did in 2003. This document sets out how the PSC intends to define and implement its changed role.

The PSEA gives the PSC an enhanced mandate to oversee a more flexible, delegated appointment system that continues to be based on merit and non-partisanship. It defines a renewed values-based approach to merit that incorporates concepts of efficiency and long-term planning. It also lays the groundwork for a new mechanism for resolving staffing complaints that will help departments resolve staffing-related complaints early and informally.

This new direction is intended to ensure that Canadians continue to benefit from a highly competent, non-partisan and representative Public Service, able to serve the public in both official languages. The new Act gives managers more flexibility to staff, manage and lead their personnel to enable them to achieve results for Canadians. At the same time, managers are expected to base their appointment decisions on the core values of fairness, equity and transparency, and they will be held accountable for their decisions.

Over the planning period, the PSC will first put in place all aspects of its revised responsibilities under the PSEA portion of the PSMA to ensure we are ready for its coming-into-force in late 2005. We will independently oversee and safeguard the integrity of the appointment process in the federal Public Service.

Under the new PSEA, the PSC will maintain direct authority over all appointments to and within the Public Service, and will delegate this authority to deputy heads. The PSEA encourages deputy heads to further delegate staffing authority to as low a level as possible in their organizations.

In keeping with the enabling spirit of the new PSEA, the PSC does not intend to re-create prescriptive regulations and policies to guide managers' actions. Instead, we will make departments aware of our expectations through policies that set out core principles, values and best practices that departments must consider in developing their own approaches to staffing. We will also adopt a more rigorous and vigorous audit and investigation role to ensure that the appointment system meets the needs of Canadians. We will provide feedback and make recommendations; and where warranted, we will withdraw delegated authorities.

To further safeguard the non-partisanship of the Public Service, the PSC will have expanded responsibilities for policies and/or regulations related to the political activities of public servants. We are implementing a new political activities regime aimed at balancing the rights of public servants to participate in the political process with the need to preserve the impartiality of the Public Service. Over the planning period we will monitor the effectiveness of this new regime.

As we move towards a strengthened oversight role, the PSC is devolving services that can more appropriately be managed elsewhere. In April 2004, the human resources planning, the developmental programs (Assistant Deputy Minister Prequalification Process (ADMPQP), Accelerated Economist Training Program (AETP), Accelerated Executive Development Program (AEXDP), Career Assignment Program (CAP), Interchange Canada, Management Trainee Program (MTP)) and the learning services have been transferred to the Public Service Human Resources Management Agency of Canada and to the Canada School of Public Service.

Implementation of the new PSEA and the new approach to service delivery will directly affect the PSC's operations and resources. Finding additional funds through re-allocation and transitional funding will be a challenge for both the PSC and departments. The government-wide expenditure review that is taking place in the early stages of the planning period will be used to make the reallocations and identify potential shortfalls. There is a need to secure adequate funding to develop and implement an e-recruitment system that will enable the PSC to fulfil its commitment to implement a national area of selection. E-recruitment is also essential to enable the federal government to compete with major Canadian recruiters to attract highly qualified candidates efficiently and effectively.

While making difficult financial choices, the PSC will continue to strive to fulfill its duty to Canadians. To support effective decision making, we will implement the modernized governance structure of the Commission and develop a new organizational structure for the PSC to make optimal use of our resources in meeting our obligations under the new PSEA. If necessary, we will revise our strategic outcome and vision when a new governance structure is in place.

External Risks and Challenges

Departments and agencies face enormous challenges in implementing the PSMA. The progress of implementation will depend in part on the capacity in departments and centrally to build a new human resources management system while maintaining the current regime in the interim before the new *Act* is fully in force.

We will work collaboratively with stakeholders to sequence the implementation of changes in response to the capacity of departments and managers to assume their new responsibilities.

A detailed assessment of the key risks emerging from the PSC's external business environment, their impact on the work to be accomplished during the planning period, and the strategies the PSC will adopt in response is presented below.

Risks	Impacts	Strategies
Capacity issues within and among departments Insufficient capacity to support new PSEA implementation.	Provoke significant demands for 'hands-on' PSC support and deferral of delegations. Slower and uneven PSEA implementation, with potential to create silos between small and large departments, ultimately hindering the success of reforms.	Establish PSC approach early so departments understand their responsibilities and the latitude they have in developing their own appointment systems. Show leadership by offering support and guidance to departments during transition to new PSEA.

Risks	Impacts	Strategies
<p>Multiplicity and complexity of PSC transition challenges Simultaneous pressures to implement new PSEA responsibilities including strengthened audit function, support current staffing regime, build new PSC governance and organizational structures, and respond to other HRM system changes and government-wide priorities.</p>	<p>Potential impact on pace of PSMA implementation, extent of support offered to departments under current Act and transition to new PSEA, and workload capacity of PSC staff.</p>	<p>Establish clear and early new strategic PSC vision, including priority commitment to PSMA implementation.</p> <p>Seek to prioritize ‘new’ vs. ‘old’ work.</p> <p>Institute project management approach to focus on development and roll-out of new work and related timely and coordinated consultations.</p> <p>Adjust resources to match modernized PSC organizational structure and PSMA implementation while continuing to model good human resources management practices.</p> <p>Identify opportunities for training of staff in new PSC areas of responsibility.</p>
<p>Inadequate compliance and weak accountability reporting by departments As a factor of insufficient take-up by departments of their delegated responsibilities and widespread perception of significantly increased flexibilities under new PSEA.</p>	<p>Slower acceptance of strengthened PSC focus on oversight and slower progression towards establishing a stronger basis of accountability for appointment decisions.</p>	<p>Make clear to departments from the outset the PSC’s expectations of them.</p> <p>Establish standards that are strictly enforceable.</p> <p>Be prepared to be more vigilant with oversight tools (e.g., audit and investigations).</p>

Risks	Impacts	Strategies
<p>System-wide over-emphasis on efficiency rather than a balanced focus on merit values As part of changing role of government and increasing need for more flexible, adaptable and mobile Public Service workforce.</p>	<p>Uneven take-up of values-based approaches central to new PSEA, with potential for growing perceptions of unfairness and favouritism in the appointment process.</p>	<p>Encourage voluntary compliance and ‘best-practice’ guidelines in appointment policy framework (e.g., promote appointment mechanisms that respect values while providing efficiencies at the same time).</p> <p>Leverage support of Parliament in communicating increased expectations of accountability.</p>
<p>E-recruitment and national area of selection implementation The sequencing and timing of implementation will be affected by the capacity to build a new HRM system while maintaining the current HRM regime.</p>	<p>The readiness of departments and agencies will affect our capacity to implement an e-recruitment system and service delivery model designed to respond to departmental needs and to increase accessibility for Canadians.</p>	<p>The PSC supports a gradual increase of competition with national area of selection, but such expansion requires a capacity to develop the e-recruitment system.</p> <p>Work collaboratively with stakeholders to address the issue of capacity and to sequence implementation in a manner responsive to the readiness of departments and agencies to assume HRM responsibilities.</p>
<p>Inability to offer effective recourse to public servants during transition to the new Public Service Staffing Tribunal (PSST) due to a combination of increased work volume resulting from current government restructuring, difficulty in retaining staff during any prolonged transition, and delays in establishing the new PSST.</p>	<p>Accelerated departure of key human resources in Recourse Branch. Government actions seen to be contrary to intent of labour portion of PSMA.</p>	<p>Identify opportunities for training of Recourse staff in new areas of PSC responsibility, as well as general focus on re-skilling.</p> <p>Work with other interested stakeholders to keep pressure on for timely transition to new recourse mechanisms.</p> <p>Work with departments to increase their ability to resolve conflict before it requires intervention of third party (either the PSC or PSST).</p>

Key Relationships

The PSC's strategic outcome will be met and priorities achieved through key working relationships with several organizations and individuals:

- **Parliament**, to which we are accountable for the overall integrity of the appointment system. Additionally, we will maintain our capacity to independently interpret and exercise our powers in the best interests of Canadians;
- **Departments, agencies and human resources specialists**, with whom we consult and to whom we provide support and a range of learning tools during the transition to the new PSEA to ensure effective, streamlined service delivery. We will consult with other government agencies and stakeholders that have responsibilities and interests in the appointment system. These include the Public Service Human Resources Management Agency, the Public Service Staffing Tribunal, and the Canada School of Public Service;
- **The employer and bargaining agents**, with whom we consult on issues of mutual interest as specified under the new PSEA, for example *“with respect to policies respecting the manner of making and revoking appointments or with respect to the principles governing lay-offs or priorities for appointment.”*; and
- Other parties, including:
 - ✓ **academics and external experts**, to develop effective and innovative practices under the appointment framework and to strengthen the PSC's approach to oversight;
 - ✓ **PSC Advisory Committee**, where we participate in regular meetings with departments and unions to discuss issues and receive advice related to PSC responsibilities under the new PSEA;
 - ✓ the **Human Resources Modernization Implementation (HRMI) Deputy Minister and Union Advisory Committee Structure**, to discuss common issues; and
 - ✓ the **Human Resources Modernization Implementation (HRMI) Deputy Minister Sub-Committee of Labour Relations and Dispute Resolution** and the **Working Group on Internal Conflict Management System**, to discuss issues related to the programs and services available to help departments develop their own modernized, effective and values-based approaches to recourse, as required under the PSMA.

Section IV- Plans and Priorities

Strategic Outcome

The following section outlines the strategic plans that will be pursued over the planning period to achieve the PSC's Strategic Outcome.

The PSC's Strategic Outcome is to provide Canadians with:

A highly competent, non-partisan and representative Public Service, able to provide service in both official languages, in which appointments are based on the values of fairness, equity and transparency

Supported by a flexible, highly delegated appointment process in which managers are held accountable for its proper use

In which the Public Service Commission independently oversees and safeguards the integrity of the appointment process

Summary

The Strategic Outcome will be achieved through the following priorities:

Outputs	Priorities	(\$000's)	Type of Priority
1. The PSC's responsibilities under the new PSEA for setting appointment policy and safeguarding the integrity of the appointment process are fully implemented.	<ul style="list-style-type: none"> Develop a flexible, enabling policy framework to assist managers in making appointment decisions. 	3,580	Ongoing
	<ul style="list-style-type: none"> Further delegate staffing authorities to Deputy Heads and encourage them to sub-delegate to as low a level as possible in their organizations. 	865	New
	<ul style="list-style-type: none"> Strengthen approach to oversight, using audit and investigations more intensively and effectively in order to enhance accountability both from Deputy Heads to the Commission, and from the Commission to Parliament. 	1,795	New
	<ul style="list-style-type: none"> Implement a new political activities regime which balances the rights of public servants with the need to preserve the political impartiality of the Public Service. 	541	New
	<ul style="list-style-type: none"> Manage essential oversight and non-delegated appointment responsibilities according to the current PSEA through the transition to the new PSEA. 	22,170	Previous
2. A modernized service vision is implemented in which delivery options are best suited to the needs of the Public Service.	<ul style="list-style-type: none"> Assist departments in considering options for the delivery of resourcing services that respond efficiently and effectively to their staffing needs. 	11,662	Previous
	<ul style="list-style-type: none"> Assist departments in developing a modernized, effective, and values-based approach to resolve staffing complaints. 	49,048	Previous
	<ul style="list-style-type: none"> Manage and provide essential programs and services throughout the transition to a new PSC organizational structure. 		Previous
3. A modernized governance structure for the Commission and organizational structure for the PSC are in place to support new PSEA obligations.	<ul style="list-style-type: none"> Change Commission governance structure and supporting operations to reflect its modernized roles and responsibilities, as well as the modernized responsibilities of the PSC. 	209	Previous
	<ul style="list-style-type: none"> Model good human resources management practices throughout the transition to a new PSC organizational structure. 	2,533	Ongoing
Other Priorities: These represent programs that are being transferred out of the PSC and new funding for translation of appeal decisions.		55,004	

Note: The PSC will proceed with the internal reallocation of its \$92 million Net Planned Spending following the current expenditure review and program activity architecture exercises.

Priority Details

1. **The PSC's responsibilities under the new PSEA for setting appointment policy and safeguarding the integrity of the appointment process are fully implemented.**

As an independent agency reporting to Parliament, the PSC is responsible for setting appointment policy and safeguarding the overall integrity of the appointment process within the federal Public Service. The PSC's policies under the Act will need to be flexible enough to allow departments and agencies to develop their own customized approaches and policies.

The PSC is accountable to Parliament for this highly delegated, flexible appointment system and for how departments use it. We will, therefore, strengthen our approach to oversight, using audit and investigations intensively and effectively. We will develop indicators to assess the readiness of departments to take on increased authorities and their overall ongoing performance. We will work with them to ensure they are ready to accept increased delegations and we will monitor their progress.

Finally, under the new PSEA, the PSC will have an expanded role in establishing, applying and monitoring policies and /or regulations related to the political activities of public servants. These policies must balance the rights of public servants to participate in the political process with the need to preserve the impartiality of the Public Service.

The PSC recognizes that accountability for the integrity of the appointment process flows from deputy heads to the Commission and, in turn, from the Commission to Canadians through Parliament. In delivering our first output, we will fulfill our responsibility to protect the integrity of the appointment process for the benefit of Canadians.

Benefits for Canadians

Ongoing benefits

Appointments to the Public Service are undertaken with integrity and fairness and will be free of political or bureaucratic favouritism.

Public servants meet the highest standards of competence and non-partisanship, contributing to good government in Canada.

The Public Service is representative of the population it serves and able to serve Canadians in both official languages.

Canadians have equitable access to positions in the Public Service.

Medium-term to longer-term benefits

Appointments to the Public Service continue to be based on merit but with a new approach that streamlines and increases the efficiency of the process so that managers can respond quickly to evolving needs.

There is stronger departmental accountability for appointment decisions in the Public Service so that additional measures can be taken to safeguard against potential abuses.

The public's confidence in the political impartiality of public servants is assured while their right to engage in political activities is preserved.

Our key performance measures are the following:	Target Date
Infrastructure for new political activities regime is operational and roles, responsibilities and procedures are communicated to all interested parties.	2004/05
New policies and guidelines are provided to departments.	2005/06
Appointment authority for EX resourcing is extensively delegated to departments.	
Audits are launched in high-risk areas.	

We will implement our responsibilities under the new PSEA via the priorities that follow.

Priority : Develop a flexible enabling policy framework to assist managers in making appointment decisions

Plans	Completion
Develop an oversight vision and an integrated framework of policy, accountability and delegation activities.	2004/05
Develop a suite of policies and associated guidelines and communication and support tools for departments (Includes Executive Group and Employment Equity resourcing strategies).	
Provide information/orientation sessions to stakeholders and in particular to departmental HR/staffing specialists, managers and employees.	2005/06
Develop other policy instruments as required (e.g., regulations, Exclusion Approval Orders, Governor-in-Council appointments).	

Priority : Further delegate staffing authorities to Deputy Heads and encourage them to sub-delegate to as low a level as possible in their organizations

Plans	Completion
Identify criteria for delegation as well as areas for further delegation (e.g., EX resourcing, EE programs).	2004/05
Develop new staffing delegation and accountability agreements and supporting instruments.	
Establish criteria and processes to allow for deployment of staff from separate employers.	
Implement new staffing delegation and accountability agreements.	2005/06
Support and adjust to respond to ongoing queries from departments on their delegated responsibilities.	

Priority : Strengthen approach to oversight, using audit and investigations more intensively and effectively in order to enhance accountability both from Deputy Heads to the Commission, and from the Commission to Parliament

Plans	Completion
Develop a risk framework.	2004/05
Establish audit methodology and standards and develop audit capacity.	
Establish tools and performance indicators to actively monitor Staffing Delegation and Accountability Agreements and report on results.	

Priority : Implement a new political activities regime which balances the rights of public servants with the need to preserve the political impartiality of the Public Service

Plans	Completion
Consult with stakeholders on political activities regime and approach.	2004/05
Develop administrative and operational policies, procedures and operational capacity for investigations, granting permission/leave for political candidacy and defining prohibited political activities.	
Develop and provide communication tools, information and orientation sessions for departmental HR/staffing specialists, managers and employees.	

Priority: Manage essential oversight and non-delegated appointment responsibilities according to the current PSEA through the transition to the new PSEA

Plans	Completion
During the transition period to the new PSEA, provide guidance and exercise oversight and appointment responsibilities.	2004/05

2. A modernized service vision is implemented in which delivery options are best suited to the needs of the Public Service.

The PSC has for many years provided services that support the employer's need to plan for future human resources requirements. One of the objectives of the PSMA was to clearly distinguish between this service role and the PSC's primary role of independent oversight and protection of a meritorious, non-partisan appointment process. To better fulfill this latter role, the PSC will create an almost "autonomous" service agency.

To accomplish this, we will work closely with other new or existing organizations to which PSC services will migrate. Our efforts will focus on ensuring that departments can take charge of the delivery of their own resourcing services and that these services respond efficiently and effectively to staffing needs.

In the specific case of the new recourse regime introduced under the PSMA, the PSC will help departments develop their own internal, effective, values-based approaches aimed at resolving staffing-related complaints early and informally. We will also work closely with the newly created Public Service Staffing Tribunal to provide advice and assistance in the implementation of third-party recourse.

The PSC will continue to manage and provide services until they are devolved.

Benefits for Canadians

Ongoing benefits

Representative, qualified candidates are referred to departments and agencies that are seeking to hire from outside the federal Public Service.

A timely, efficient and values-based staffing recourse system helps to ensure a smooth transition until the new PSEA obligations come into force.

Medium-term to longer-term benefits

Canadians and parliamentarians have voiced concern about the use of geographic criteria to determine eligibility to apply for a federal Public Service job. Access to job opportunities is increased to the extent that resources to develop e-recruitment technology are available. Development of our e-recruitment technology means that, within a four-year period, all officer-level jobs advertised outside the Public Service are accessible to all Canadians. As well, the technology allows applicants to target their job search, to receive on-line assistance in completing their application, and to receive feedback on the status of their application.

Client departments and agencies have more direct authority to recruit externally and have access to the necessary electronic tools to screen the volumes of applications and to conduct timely selection processes.

Until the new PSEA obligations come into force, recourse initiatives provided by the PSC contribute to the general wellness of the federal workplace and assist in “closer to the workplace” resolutions. Informal and timely resolution processes contribute to a more harmonious and productive working environment in the Public Service and thus enhance service to Canadians.

In the longer term, timely, efficient and flexible values-based staffing recourse systems owned by Public Service managers will provide for settlements of staffing conflicts closer to the workplace.

Our key performance measures are the following:	Target Date
Enhancements to the e-recruitment system increase access to job opportunities for Canadians through increased use of competition with national area of selection.	2006/07
Systematic analysis provides information about the effectiveness of our assessment products and services.	Periodic
The Early Intervention process in staffing disputes is used increasingly.	2004/05
Quality of appeal decisions and investigation reports is confirmed through results of the judicial review process and monitoring of the timeliness of recourse processes.	2004/05

The PSC will implement a modernized service vision via the priorities that follow.

Priority : Assist departments in considering options for the delivery of resourcing services that respond efficiently and effectively to their staffing needs

Plans	Completion
Establish a separate, well-defined, service agency within the PSC and engage departments in considering service delivery options.	2004/05
Devolve service delivery in accordance with rationalization decisions taken to distinguish the PSC's service roles from those related to safeguarding the integrity of the appointment process.	2005/06
Implement an e-recruitment strategy, including the development and implementation of electronic tools.	2006/07

Priority : Assist departments in developing a modernized, effective, and values-based approach to resolve staffing complaints

Plans	Completion
During the transition period, provide ongoing, timely, informal conflict resolution processes (early interventions and mediations).	2004/05
Contribute to the creation of a respectful and trusting workplace and provide a model to departments as they develop internal recourse mechanisms by providing informal conflict resolution processes and values-based decisions.	

Priority : Manage and provide essential programs and services throughout the transition to a new PSC organizational structure

Plans	Completion
Deliver high quality recruitment and assessment services pending the orderly implementation of new service delivery options.	Ongoing
During the transition period, provide ongoing, timely, formal recourse processes until new PSEA obligations come into force.	2004/05

3. A modernized governance structure for the Commission and organizational structure for the PSC are in place to support new PSEA obligations.

Previous plans and priorities describe how we will fulfill our responsibilities under the new PSEA, and work with stakeholders and clients to implement a modernized vision for service delivery. We now focus on the impact these efforts will have on the internal workings of the PSC and its Commission.

The PSC continues to exist under the new PSEA, however, the Act modifies the Commission's composition, roles and responsibilities. The new PSC will be a smaller organization with a greater focus on audit and investigation supporting oversight of the appointment process.

The structure of the newly constituted Commission will require modification to how the Commission conducts its business. Formerly, the Commission comprised three full-time Commissioners, one of whom was the President and deputy head of the agency. Under the new PSEA, the President becomes the full-time Chief Executive Officer, supported by two part-time Commissioners.

To better fulfil its obligations/mandate, the PSC will adjust its financial and human resources, taking into account the government-wide expenditure review now underway.

The planning period will be one of significant change for the PSC and its employees. We will strive to be a model employer, adhering throughout to modern comptrollership and human resources management best practices. We will continue to value the needs and concerns of our employees during the transition to the modernized governance and organizational structures that best meet our obligations under the new PSEA.

Benefits for Canadians

Ongoing benefits

Support provided to employees in managing their careers enables them to handle professional or personal challenges raised by the transformation and to provide quality service to their clients.

Our key performance measures are the following:	Target Date
Results of the Public Service Employee Survey are maintained or improved. Employee satisfaction with the products and services related to the <i>People First</i> strategy are also maintained or improved.	2004/05
Continuous learning is promoted and performance feedback reports and learning plans are skill-centred.	

We will support the implementation of a modernized governance structure internally via the priorities that follow.

Priority : Change Commission governance structure and supporting operations to reflect its modernized roles and responsibilities, as well as the modernized responsibilities of the PSC

Plans	Completion
Develop and implement new governance and organizational structures that support the modernized visions of oversight and service delivery, while continuing to support obligations under existing legislation.	2004/05

Priority : Model good human resources management practices throughout the transition to a new PSC organizational structure

Plans	Completion
Emphasize the welfare of staff as a top priority by promoting regular and open two-way communication between and among all levels of the PSC.	Ongoing
Support a values-based workplace and foster continuous employee development and learning.	

Key Government Themes and Management Initiatives

Service Improvement Initiative

The PSC's service improvement plan is focussed on maintaining a high level of client satisfaction with the information provided to Canadians about job opportunities in the federal Public Service and the application process.

We will continue to provide Canadians with accessible, responsive and professional internet, telephonic and in-person services to assist them in applying for employment opportunities in the federal Public Service.

In the short term, we plan to identify and confirm our external client services and our client satisfaction measurement tool and to build on PSC activities to date.

We plan to update and publish our client-focussed service standards and satisfaction results on the PSC web site, and to report on progress in 2004/2005. We will continue to measure client satisfaction with our recruitment operations and undertake improvements as required.

Government On-Line

Key Government On-Line drivers for PSC service delivery include merit protection, improved efficiency, strengthened competition with other employers and an improved image of the Public Service.

The PSC has continued to build e-recruitment capability in the Public Service by harnessing the power of Internet technology. By implementing on-line screening and other automated staffing processes, the Internet is being exploited to effectively assist managers and human resources professionals in reaching top-notch applicants. This is the best means of addressing the workload issues associated with increased volumes resulting from national areas of selection.

The Federal Student Work Experience Program (FSWEP) allows students seeking work experience with the government, to submit their applications on-line. A national inventory allows PSC staff to perform searches and make referrals to managers in client departments.

The Post-Secondary Recruitment (PSR) program allows recent graduates to apply via the Internet for various career choices; in 2003, 75,000 applications were received.

Expansion of e-recruitment capability is the objective of a pilot project, involving the PSC's web-based Public Service Resourcing System (PSRS) in two PSC regional offices. Applicants are able to view jobs and submit applications on-line and receive updates on the status of their application. In 2003 almost 90% of the 380,000 applications were received via the Internet. Automated screening tools are designed to reduce the time to hire and to ease workplace burdens while respecting the merit principle. It is expected that PSRS will support government-wide e-recruiting in the near future.

For Canadians who do not have access to the Internet, the PSC has developed Infotel, national toll-free telephone service. Infotel provides the same information as the <http://jobs.gc.ca> web site, so job-seekers who do not have Internet can gain access to Government of Canada job opportunities. More information on the PSC's Government On-line strategy can be found at: http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/gol_strat_e.htm.

Modern Comptrollership Initiative

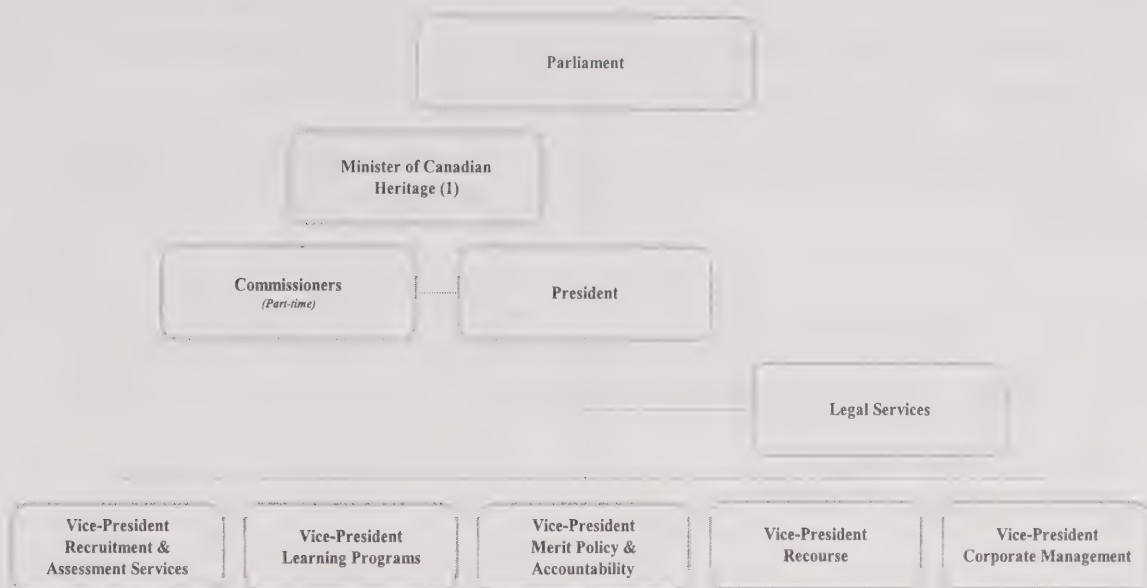
Over the planning period, the PSC will implement Modern Comptrollership as the foundation to modern management. To do so, we will promote, develop and implement an integrated approach to modern management by finalizing and implementing the PSC Modern Management Action Plan.

A draft Action Plan has been developed, but due to the modernization of human resources management throughout the government, the impact of Bill C-25 (PSMA) and the PSC's internal transformation, it was necessary to postpone the validation and finalization of the Modern Management Action Plan in 2004-2005. Working within the framework of the new Act, the Modern Comptrollership priorities will be reviewed to include special emphasis on the proposed integrated risk management framework for the PSC.

Additionally, key issues in support of the Management Accountability Framework will be integrated. This will provide managers with an overall framework for high organizational performance.

Section V - Organization

Organizational Structure and Accountability



- (1) In matters dealing with the *Public Service Employment Act*, the Minister of Canadian Heritage is designated as spokesperson for the PSC in Parliament and is also the appropriate Minister within the context of the *Financial Administration Act*.

The Vice-President, Recruitment and Assessment Services, is accountable for the Resourcing business line. The Branch responsibilities include operational policy and program design, as well as the delivery of products and services through regional and district offices.

The Vice-President, Learning Programs is on assignment to the Canada School of Public Service where learning activities were transferred.

The Vice-President, Merit Policy and Accountability, is accountable for the Oversight and Outreach business line. The Branch gathers the main PSC policy, regulatory, information management and monitoring functions together, and performs strategic analysis, research and environmental scanning. It also supplies strategic information through the monitoring, assessment and review of PSC policies and programs and through the monitoring of the health of the Public Service. It is involved in reporting to Parliament and other parties, in conducting liaison with various stakeholders, and in providing communication services and products on behalf of the PSC.

The Vice-President, Recourse, is accountable for the Recourse business line. This Branch is responsible for conducting appeals and investigations/inquiries under various sections of the PSEA concerning staffing processes.

The Vice-President, Corporate Management, is accountable for the Corporate Services business line. This Branch is a centre of functional expertise responsible for protecting and promoting corporate interests by managing corporate policies and providing services and systems in support of all PSC programs.

A detailed description of each Business Line may be found on our web site.

Our Responsibilities

The PSC has exclusive and non-exclusive responsibilities which are summarized below.

Exclusive Responsibilities

In the fulfilment of its mission and mandate as an independent agency, the PSC is responsible for the administration of the PSEA. The PSEA gives the PSC exclusive authority to make appointments in government departments and agencies that do not have separate staffing authority under specific legislation. The PSC's exclusive responsibilities pursuant to the PSEA include:

- making appointments to and within the Public Service according to merit;
- making regulations, developing and administering processes, and establishing standards;
- operating an appeals system and a recourse process and conducting investigations;
- auditing and monitoring staffing activities;
- administering sections of the PSEA pertaining to the political activities of public servants;
- making exclusions from the operation of the PSEA; and
- reporting to the Governor-in-Council on matters relating to the application of the PSEA and to Parliament on activities of the PSC and departments.

The PSEA enables the PSC to delegate its authority to make appointments to departments and agencies. Through staffing delegation and accountability agreements, the PSC entrusts departments and agencies with a major role and responsibility in selection and appointment and holds them ultimately accountable to the PSC.

Non-Exclusive Responsibilities

The PSC is responsible for certain functions that are not exclusively in its domain although consistent with its mandate. Some activities are assigned by the Governor-in-Council or carried out at the request of Treasury Board. These include:

- audits of certain human resources management functions;
- provision of expertise in the prevention and resolution of workplace harassment conflicts;
- career development and counselling for executives; and
- administration and implementation of special measures and employment equity (EE) programs.

The PSC shares responsibilities under the *Employment Equity Act* with Treasury Board because of its authority over staffing in the Public Service. The PSC may also carry out, under its own activities, the implementation of programs in a manner to further EE in the Public Service, as well as adopt regulations respecting the appointment of persons from EE designated groups.

Note:

Until the end of March 2004, professional training, language training and development programs (ADMPQP, AETP, AEXDP, CAP, Interchange Canada, MTP) as well as human resources planning were PSC responsibilities.

As of April 2004, professional training and language training are part of the new Canada School of Public Service; development programs as well as human resources planning are part of the new Public Service Human Resources Management Agency of Canada.

Departmental Planned Spending

(\$ thousands)	Forecast Spending 2003–2004	Planned Spending 2004–2005	Planned Spending 2005–2006	Planned Spending 2006–2007
Resourcing	68,400	71,644	68,167	68,167
Learning	33,383	45,683	45,919	34,834
Recourse	6,560	6,660	6,658	6,658
Oversight and Outreach	13,894	14,138	14,128	14,128
Corporate Services	22,010	23,279	23,042	23,042
Budgetary Main Estimates (gross)	144,247	161,404	157,914	146,829
Non-Budgetary Main Estimates (gross)				
<i>Less: Respendable revenue</i>	13,689	13,995	14,415	14,847
Total Main Estimates (note 1)	130,558	147,409	143,499	131,982
Adjustments				
Forecast Spending (note 2)	16,022			
Resourcing (note 3)				
Development Programs		(20,856)	(20,856)	(20,856)
Oversight and Outreach (note 3)				
HR Planning - Part of Research		(1,192)	(1,192)	(1,192)
Learning (note 3)				
Language training and professional training		(31,594)	(31,410)	(note 4) (19,893)
Corporate Services (note 3)		(1,806)	(1,805)	(1,805)
Recourse (note 5)		444	0	0
Total Adjustments	16,022	(55,004)	(55,263)	(43,746)
Net Planned Spending (note 6)	146,580	92,405	88,236	88,236
<i>Less: Non-respendable Revenue</i> (note 7)	100	0	0	0
<i>Plus: Cost of Services Received without Charge</i>	21,275	13,383	13,268	12,851
Net cost of Program	167,755	105,788	101,504	101,087
Full Time Equivalents	1,489	920	905	905

Note 1. Major changes in the Total Main Estimates figures from 2004-2005 to 2005-2006 are mostly attributable to the sunset in the funding of the e-recruitment initiative.

Note 2. Reflects the best forecast of total net planned spending to the end of the fiscal year as per February 2004 financial data.

Note 3. As a result of the implementation of the PSMA, the adjustments to the Planned Spending figures reflect Program and Corporate Services resources that will be transferred from the PSC to the newly-created Public Service Human Resources Management Agency of Canada and the Canada School of Public Service as of April 1, 2004. Transfers exclude the portion of the \$600,000 PSC contribution to the Federal Budget reduction.

Note 4. The 2006-2007 figures reflect the sunset of funds related to language training under the *Action Plan for Official Languages*.

Note 5. Reflects the additional funding in order to fulfill all the legal obligations under the *Official Languages Act* as it relates to the translation of Appeal Board decisions.

Note 6. The PSC will proceed with the internal reallocation of the \$92 million Net Planned Spending following the current expenditure review and program activity architecture exercises. As a result, it is anticipated that the bulk of the resources will be equally distributed between the Resourcing and the Oversight and Outreach business lines. In addition, the creation of the Public Service Staffing Tribunal will result in the transfer of a portion of the Recourse business line; a portion (approximately \$3.7 million) will remain with the PSC to allow the organization to fulfill its investigations responsibilities.

Note 7. Reflects a nil amount as a result of the Learning Business Line transfer to the Canada School of Public Service as of 2004-2005.

Section VI - Annexes

Annex 1: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue

Respendable Revenue

(\$ thousands)	Forecast Revenue 2003–2004	Planned Revenue 2004–2005	Planned Revenue 2005–2006	Planned Revenue 2006–2007
Learning Business Line (note 1)				
Sources of respendable revenue:				
Staff Development and Training Revolving Fund				
Course fees and services	11,356	0	0	0
Subsidy	2,686	0	0	0
Total Respendable Revenue	14,042	0	0	0

Non-Respendable Revenue

(\$ thousands)	Forecast Revenue 2003–2004	Planned Revenue 2004–2005	Planned Revenue 2005–2006	Planned Revenue 2006–2007
Learning Business Line (note 1)				
Source of non-respendable revenue:				
Discretionary Language Training Services	100	0	0	0
Total Non-Respendable Revenue	100	0	0	0
Total Respendable and Non-Respendable Revenue	14,142	0	0	0

Note 1. Reflects a nil amount as a result of the Learning Business Line transfer to the Canada School of Public Service as of 2004-2005.

Annex 2: Net Cost of Program for the Estimates Year

(\$ thousands)	Total
Net Planned Spending	92,405
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	8,705
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS	4,276
Workers' compensation coverage provided by Human Resources Development Canada	110
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	292
	13,383
<i>Less: Non-Respendable Revenue (note 1)</i>	0
2004–2005 Net cost of Program	105,788

Note 1. Reflects a nil amount as a result of the Learning Business Line transfer to the Canada School of Public Service as of 2004-2005.

Annex 3: Staff Development and Training Revolving Fund - Statement of Operations

(\$ thousands)	Forecast 2003–2004	Planned 2004–2005	Planned 2005–2006	Planned 2006–2007
Respendable Revenue	14,042	0	0	0
Expenses				
Salaries and employee benefits	6,143	0	0	0
Transportation and communications	302	0	0	0
Information	180	0	0	0
Professional and special services	4,401	0	0	0
Rentals	1,062	0	0	0
Purchased repairs and upkeep	0	0	0	0
Utilities, materials and supplies	262	0	0	0
Depreciation	14	0	0	0
Other	585	0	0	0
Total expenses	12,949	0	0	0
Surplus (Deficit) (note 1)	1,093	0	0	0

Note 1. Reflects a nil amount as a result of the Learning Business Line transfer to the Canada School of Public Service as of 2004-2005.

Annex 4: Staff Development and Training Revolving Fund - Statement of Cash Flows

(\$ thousands)	Forecast 2003–2004	Planned 2004–2005	Planned 2005–2006	Planned 2006–2007
Surplus (Deficit) (note 1)	1,093	0	0	0
Add non-cash items:				
Depreciation/amortisation	14	0	0	0
Provision for employee termination benefits	200	0	0	0
Investing activities:				
Acquisition of depreciable assets	0	0	0	0
Cash surplus (requirement)	1,307	0	0	0

Note 1. Reflects a nil amount as a result of the Learning Business Line transfer to the Canada School of Public Service as of 2004-2005.

Annex 5: Staff Development and Training Revolving Fund - Projected Use of Authority

(\$ thousands)	Forecast 2003–2004	Planned 2004–2005	Planned 2005–2006	Planned 2006–2007
Authority (note 1)	2,000	0	0	0
Surplus (Drawdown):				
Balance as at April 1	5,736	0	0	0
Projected surplus (Drawdown)	1,093	0	0	0
	6,829	0	0	0
Projected Balance at March 31	8,829	0	0	0

Note 1. Reflects a nil amount as a result of the Learning Business Line transfer to the Canada School of Public Service as of 2004-2005.

Other Information

Contacts for further information

Maria Barrados

President

Telephone: (613) 992-2788

Fax: (613) 996-4337

maria.barrados@psc-cfp.gc.ca

Jacques M. Pelletier

Vice-President

Recruitment and Assessment Services

Telephone: (613) 992-0894

Fax: (613) 992-9905

jacques.pelletier@psc-cfp.gc.ca

Yvette Mongeon

Vice-President

Recourse

Telephone: (613) 992-5418

Fax: (613) 995-6985

yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Greg Gauld

Vice-President

Merit Policy and Accountability

Telephone: (613) 995-6134

Fax: (613) 995-0221

greg.gauld@psc-cfp.gc.ca

Anne-Marie Robinson

Vice-President

Corporate Management

Telephone: (613) 992-2425

Fax: (613) 992-7519

anne-marie.robinson@psc-cfp.gc.ca

Statutory and Departmental Reports

The following documents are available from the Public Service Commission of Canada:

- *PSC Annual Report (2002-2003)*
http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/annual-annuel/2003/index_e.htm
- *PSC Departmental Performance Report (2002-2003)*
http://www.tbs-sct.gc.ca/rma/dpr/02-03/PSC-CFP/PSC-CFP03D_e.asp

Most common acronyms

Acronyms	Description
ADMPQP	Assistant Deputy Minister Prequalification Process
AETP	Accelerated Economist Training Program
AEXDP	Accelerated Executive Development Program
CAP	Career Assignment Program
EE	Employment Equity
EEA	<i>Employment Equity Act</i>
EX	Executive Group
FSWEP	Federal Student Work Experience Program
HR	Human Resources
HRM	Human Resources Management
HRMI	Human Resources Modernization Implementation
MTP	Management Trainee Program
PSC	Public Service Commission
PSEA	<i>Public Service Employment Act</i>
PSMA	<i>Public Service Modernization Act</i>
PSR	Post-Secondary Recruitment
PSRS	Public Service Resourcing System
PSST	Public Service Staffing Tribunal
TBS	Treasury Board Secretariat

Acronymes les plus courants

Acronymes	Description
CAP	Programme Cours et affectations de perfectionnement
CFP	Commission de la fonction publique
EE	Équité en matière d'emploi
EX	Groupe de la direction
GRH	Gestion des ressources humaines
LEE	<i>Loi sur l'équité en matière d'emploi</i>
LEFP	<i>Loi sur l'emploi dans la fonction publique</i>
LMFP	<i>Loi sur la modernisation de la fonction publique</i>
MMRH	Mise en œuvre de la modernisation des ressources humaines
PFAE	Programme de formation accélérée pour les économistes
PFTE	Programme fédéral d'expérience de travail étudiant
PPACS	Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs
PPQ SMA	Processus de préqualification des sous-ministres adjoints
PSG	Programme de stagiaires en gestion
RH	Ressources humaines
RP	Recrutement postsecondaire
SCT	Secrétariat du Conseil du Trésor
SRFP	Système de ressourcement de la fonction publique
TD FP	Tribunal de la dotation de la fonction publique

Autres renseignements

Personnes-ressources pour des informations supplémentaires

Maria Barrados
Présidente
Téléphone : (613) 992-2788
Télécopieur : (613) 996-4337
maria.barrados@psc-cfp.gc.ca

Jacques M. Pelletier
Vice-président
Services de recrutement et d'évaluation
Téléphone : (613) 992-0894
Télécopieur : (613) 992-9905
jacques.pelletier@psc-cfp.gc.ca

Yvette Mongeon
Vice-présidente
Recours
Téléphone : (613) 992-5418
Télécopieur : (613) 995-6985
yvette.mongeon@psc-cfp.gc.ca

Greg Gauld
Vice-président
Politique et responsabilisation en matière
de mérite
Téléphone : (613) 995-6134
Télécopieur : (613) 995-0221
greg.gauld@psc-cfp.gc.ca

Anne-Marie Robinson
Vice-présidente
Gestion ministérielle
Téléphone : (613) 992-2425
Télécopieur : (613) 992-7519
anne-marie.robinson@psc-cfp.gc.ca

Rapports statutaires et ministériels

Les documents suivants sont disponibles auprès de la Commission de la fonction publique :

- **Rapport annuel de la CFP (2002-2003)**
http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/annual-annuel/2003/index_f.htm

- **Rapport ministériel sur le rendement de la CFP (2002-2003)**
http://www.tbs-sct.gc.ca/ma/dpr/02-03/PSC-CFP/PSC-CFP03D_f.asp

Annexe 5 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – Utilisation prévue des autorisations

(en milliers de dollars)	Prévisions 2003-2004	Prévues 2004-2005	Prévues 2005-2006	Prévues 2006-2007
Autorisations (note 1)	2 000	0	0	0
Excédent (prélèvement) :				
Solde au 1 ^{er} avril	5 736	0	0	0
Excédent prévu (prélèvement)	1 093	0	0	0
	6 829	0	0	0
Solde projeté au 31 mars	8 829	0	0	0

Note 1. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Annexe 4 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – État de l'évolution de la situation financière

(en milliers de dollars)					
Prévisions 2003–2004	Prévues 2004–2005	Prévues 2005–2006	Prévues 2006–2007		
Excédent (déficit) (note 1)				1 093	0
Ajouter les postes hors trésorerie :					
Dépréciation/amortissement	14	0	0		
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	200	0	0		
Activités de placement :					
Acquisition de biens amortissables	0	0	0		
Excédent de trésorerie (besoins)	1 307	0	0		

Note 1. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Annexe 3 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – État des résultats

	Prévisions 2003–2004	Prévues 2004–2005	Prévues 2005–2006	Prévues 2006–2007
(en milliers de dollars)				
Revenus disponibles	14 042	0	0	0
Dépenses				
Salaires et avantages sociaux	6 143	0	0	0
Transports et communications	302	0	0	0
Information	180	0	0	0
Services professionnels et spéciaux	4 401	0	0	0
Location	1 062	0	0	0
Services de réparation et d'entretien	0	0	0	0
Services publics, fournitures et approvisionnements	262	0	0	0
Amortissement	14	0	0	0
Autres	585	0	0	0
Total des dépenses	12 949	0	0	0
Excédent (déficit) (note 1)	1 093	0	0	0

Note 1. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Annexe 2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	
Total	92 405
Dépenses prévues nettes	
<i>Plus : Services reçus à titre gracieux</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	8 705
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	4 276
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	110
Traitement et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	292
	<hr/>
<i>Moins : Recettes non disponibles (note 1)</i>	13 383
	0
Coût net du programme pour 2004-2005	105 788

Note 1. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Section VI - Annexes

Annexe 1 : Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles

Recettes disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions des recettes 2003-2004	Recettes prévues 2004-2005	Recettes prévues 2005-2006	Recettes prévues 2006-2007
Secteur d'activités de l'apprentissage (note 1)				
Sources des recettes disponibles :				
Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel	11 356	0	0	0
Frais de cours et services				
Subvention	2 686	0	0	0
Total des recettes disponibles	14 042	0	0	0

Recettes non disponibles

(en milliers de dollars)	Prévisions des recettes 2003-2004	Recettes prévues 2004-2005	Recettes prévues 2005-2006	Recettes prévues 2006-2007
Secteur d'activités de l'apprentissage (note 1)				
Sources des recettes non disponibles :				
Formation linguistique facultative	100	0	0	0
Total des recettes non disponibles	100	0	0	0

Total des recettes disponibles et des recettes non disponibles

14 142	0	0	0
--------	---	---	---

Note 1. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Note 1. Les changements majeurs au chapitre du Total du Budget principal des dépenses de 2004-2005 à 2005-2006 sont en grande partie attribuables à la cessation du financement de l'initiative de recrutement électronique.

Note 2. Ce montant reflète les prévisions les plus justes du total des dépenses prévues nettes jusqu'à la fin de l'exercice comme en font foi les données financières de février 2004.

Note 3. À la suite de la mise en œuvre de la LMFP, les rajustements au chapitre des dépenses prévues reflètent les ressources des programmes et des services ministériels qui seront transférées de la CFP à la toute nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et à la nouvelle École de la fonction publique du Canada au 1^{er} avril 2004. Les montants transférés ne tiennent pas compte de la part de la contribution de 600 000\$ applicable à la CFP dans le cadre de la réduction du Budget fédéral.

Note 4. Les montants pour 2006-2007 reflètent la cessation du financement relié à la formation linguistique selon *Le plan d'action pour les langues officielles*.

Note 5. Reflète le financement additionnel afin de s'acquitter de toutes les obligations légales en vertu de la *Loi sur les langues officielles* concernant la traduction des décisions du comité d'appel.

Note 6. Une fois terminées l'exercice d'examen des dépenses et celui portant sur l'architecture d'activités de programmes actuellement en cours, la CFP procédera à une réaffectation interne de ses dépenses prévues nettes, qui s'élèvent à 92 millions de dollars. Il est à prévoir que la majorité des ressources sera distribuée également entre le secteur d'activités du Renouvellement du personnel et le secteur d'activités de la Surveillance et relations externes. De plus, la mise en place du Tribunal de la dotation de la fonction publique impliquera le transfert d'une partie des ressources du secteur d'activité des Recours; une partie (environ 3,7 millions de dollars) demeurera avec la CFP afin de permettre à l'organisation d'assumer ses responsabilités en matière d'enquêtes.

Note 6. Ce montant est égal à zéro en raison du transfert du secteur d'activités de l'apprentissage à l'École de la fonction publique du Canada à compter de 2004-2005.

Dépenses prévues du ministère

Prévisions des dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Renouvellement du personnel	68 400	71 644	68 167
Apprentissage	33 383	45 683	34 834
Recours	6 560	6 660	6 658
Surveillance et relations externes	13 894	14 138	14 128
Services ministériels	22 010	23 279	23 042
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	144 247	161 404	146 829
Non budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)			
<i>Moins : Recettes disponibles</i>	13 689	13 995	14 415
Total du Budget principal des dépenses (note 1)	130 558	147 409	131 982
Rajustements			
Prévisions des dépenses (note 2)	16 022		
Renouvellement du personnel (note 3) Programmes de perfectionnement		(20 856)	(20 856)
Surveillance et relations externes (note 3) Planification des RH - Partie de la recherche		(1 192)	(1 192)
Apprentissage (note 3) Formation linguistique et Formation professionnelle		(31 594)	(19 893)
Services ministériels (note 3)		(1 806)	(1 805)
Recours (note 5)		444	0
Total des rajustements	16 022	(55 004)	(43 746)
Dépenses nettes prévues (note 6)	146 580	92 405	88 236
<i>Moins : Recettes non disponibles</i> (note 7)	100	0	0
<i>Plus : Coût des services reçus à titre gratuits</i>	21 275	13 383	12 851
Coût net du programme	167 755	105 788	101 087
Équivalents temps plein	1 489	920	905

Responsabilités non exclusives

La CFP est responsable de certaines fonctions liées à son mandat, mais qui ne sont pas de son ressort exclusif. Ainsi, elle exerce certaines activités qui lui sont confiées par le gouvernement en conseil ou qui lui sont demandées par le Secrétariat du Conseil du Trésor, notamment:

- les vérifications portant sur certaines fonctions de gestion des ressources humaines;
- la prestation d'une expertise dans le domaine de la prévention et du règlement des cas de harcèlement en milieu de travail;
- le perfectionnement et l'orientation professionnelle à l'intention des cadres de direction;
- l'administration et la mise en œuvre de mesures spéciales et de programmes d'équité en matière d'emploi (EE).

En vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la CFP partage avec le Conseil du Trésor certaines responsabilités en raison des pouvoirs qui lui ont été conférés en matière de dotation dans la fonction publique. De plus, dans le cadre des activités qui lui sont propres, la CFP peut également mettre en œuvre des programmes visant à favoriser l'EE dans la fonction publique et adopter des règlements concernant la nomination de personnes issues des groupes visés par l'EE.

Note:

Jusqu'au 31 mars 2004, la formation professionnelle, la formation linguistique, et les programmes de perfectionnement (CAP, Échanges Canada, FFAE, PPACS, PPQ SMA, PSG) ainsi que certaines activités particulières dans le domaine de la planification des ressources humaines faisaient partie intégrante des responsabilités de la CFP. À compter d'avril 2004, la formation professionnelle et la formation linguistique relèvent de la nouvelle École de la fonction publique du Canada; les programmes de perfectionnement ainsi que certaines activités particulières dans le domaine de la planification des ressources humaines relèvent de la nouvelle Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

Nos responsabilités

La CFP assume à la fois des responsabilités exclusives et des responsabilités non exclusives, lesquelles sont décrites ci-après.

Responsabilités exclusives

Dans l'exécution de sa mission et de son mandat à titre d'organisme indépendant, la CFP assume la responsabilité générale de l'application de la LEFP. Cette loi confère à la CFP le pouvoir exclusif de faire des nominations dans tous les ministères et organismes à qui aucun pouvoir de dotation n'a été confié par une loi particulière. Voici, aux termes de la LEFP, les responsabilités exclusives de la CFP :

- faire des nominations externes et internes à la fonction publique selon le principe du mérite;
- édicter des règlements, élaborer et administrer les processus et établir des normes;
- mettre en œuvre un système d'appel et un processus de recours, et mener des enquêtes;
- vérifier et surveiller les activités de dotation;
- appliquer certains articles de la LEFP portant sur les activités politiques des fonctionnaires;
- prévoir des exemptions à l'application de la LEFP;
- faire rapport au gouverneur en conseil sur les questions liées à l'application de la LEFP et présenter au Parlement un rapport annuel de ses activités et celles des ministères.

La LEFP autorise la CFP à déléguer son pouvoir de nomination aux ministères et organismes. Grâce à des ententes concernant la délégation de pouvoirs et la responsabilisation en dotation, la CFP confère donc aux ministères et organismes un rôle et une responsabilité de grande importance en ce qui concerne la sélection et la nomination des personnes. Les ministères et les organismes, qui agissent en vertu des pouvoirs qui leurs sont délégués par la CFP, doivent rendre compte de leurs activités.

Le vice-président de la Direction générale de la politique et de la responsabilisation en matière de mérite est responsable du secteur d'activités de la surveillance et de la liaison externe. En fait, la direction générale regroupe les principales fonctions de la CFP que sont l'élaboration des politiques, les règlements, la gestion de l'information et la surveillance, et exécute les activités d'analyse stratégique, de recherche et d'analyse de l'environnement. De plus, elle assure de l'information stratégique grâce aux activités de surveillance, d'évaluation et d'examen des politiques et programmes de la CFP ainsi que de surveillance de la santé de la fonction publique. Elle participe à la présentation de rapports au Parlement et à d'autres parties, à l'établissement de liens avec divers intervenants et à la prestation de services et de produits de communication au nom de la CFP.

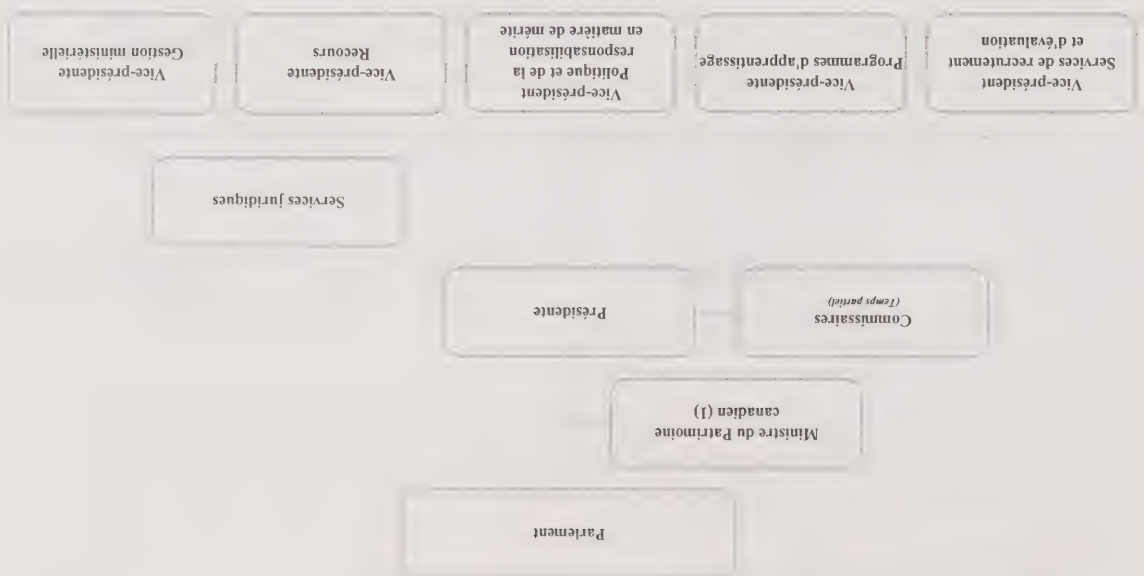
La vice-présidente de la Direction générale des recours est responsable du secteur d'activités des recours. Cette direction générale traite les appels et mène des enquêtes en vertu de divers articles de la LBFP portant sur les processus de dotation.

La vice-présidente de la Direction générale de la gestion ministérielle est responsable du secteur d'activités des services ministériels. Cette direction générale est un centre d'expertise fonctionnelle qui a pour responsabilité de protéger et de promouvoir les intérêts de la CFP grâce à la gestion des politiques ministérielles et à la prestation des systèmes et des services à l'appui de tous ses programmes.

Une description complète des secteurs d'activités se retrouve sur notre site Web.

Section V - Organisation

Structure organisationnelle et responsabilisation



- (1) La ministre du Patrimoine canadien agit comme porte-parole attitrée de la Commission de la fonction publique devant le Parlement en ce qui a trait à la Loi sur l'emploi dans la fonction publique et comme ministre compétente aux fins de la Loi sur la gestion des finances publiques.

Le vice-président de la Direction générale des services de recrutement et d'évaluation est responsable du secteur d'activités du renouvellement de personnel. Parmi les responsabilités de la direction générale, mentionnons la conception de politiques et de programmes opérationnels ainsi que la prestation de produits et de services par l'entremise des bureaux régionaux et de secteur.

La vice-présidente de la Direction générale des programmes d'apprentissage est en détachement à l'École de la fonction publique du Canada où les activités d'apprentissage ont été transférées.

Un avant-projet du Plan d'action a été élaboré, mais en raison de la modernisation de la gestion des ressources humaines à l'échelle de l'administration fédérale, de l'incidence du projet de loi C-25 (LMFP) et de la transformation interne à la CFP, il a fallu reporter à l'exercice 2004-2005, la validation et la rédaction finale du Plan d'action pour une gestion moderne. Dans le contexte de la nouvelle Loi, les priorités liées à la modernisation de la fonction de contrôleur seront revues afin qu'une attention spéciale soit portée au cadre de gestion intégrée des risques proposé pour la CFP.

En outre, les principaux enjeux à l'appui du Cadre de responsabilisation de gestion y seront intégrés. Cette démarche permettra de fournir aux gestionnaires un cadre général visant à assurer un rendement organisationnel élevé.

Le Programme fédéral d'expérience de travail étudiant (PFETE) permet aux étudiants et étudiantes qui veulent acquérir une expérience de travail au gouvernement de présenter leur demande en direct. Un répertoire national permet au personnel de la CFP de mener des recherches et de faire des présentations de candidatures aux gestionnaires des ministères clients.

Quant au Programme de recrutement postsecondaire (RP), il permet aux nouveaux diplômés et aux nouvelles diplômées de présenter leur candidature pour divers choix de carrière par l'entremise d'Internet. En 2003, un total de 75 000 demandes d'emploi reçues ont été transmises par Internet.

Le développement de la capacité de recrutement électronique est l'objectif d'un projet pilote mené dans deux bureaux régionaux de la CFP : le projet du Système de ressource de la fonction publique (SRFP) de la CFP, accessible sur le Web. Les candidats et les candidates peuvent prendre connaissance des emplois disponibles et présenter leur demande en direct. Ils peuvent également recevoir des mises à jour concernant la situation de leur demande. En 2003, près de 90 % des 380 000 demandes d'emploi ont été transmises par Internet. De plus, des outils de présélection automatisés sont conçus pour réduire le temps requis pour procéder à l'embauche et pour alléger les formalités administratives tout en respectant le principe du mérite. Nous prévoyons que le SRFP pourra, dans un proche avenir, appuyer le recrutement électronique dans l'ensemble de la fonction publique.

Pour les Canadiens et les Canadiennes qui n'ont pas accès à Internet, la CFP a mis sur pied un service téléphonique national sans frais, Infotel. Ce service fournit les mêmes renseignements que ceux figurant sur le site Web <http://emplois.gc.ca>, de sorte que les chercheurs et chercheuses d'emploi qui ne sont pas branchés à Internet peuvent aussi avoir accès aux possibilités d'emploi offertes par le gouvernement du Canada. Pour obtenir plus d'information sur la stratégie du Gouvernement en direct de la CFP, veuillez consulter le site http://www.psc-cfp.gc.ca/centres/gol_strat_f.htm.

Initiative de modernisation de la fonction de contrôleur

Au cours de la période de planification visée, la CFP instaurera la fonction moderne de contrôleur comme fondement de la gestion moderne. À cette fin, nous assurerons la promotion, l'élaboration et la mise en œuvre d'une approche intégrée de gestion moderne en élaborant la version finale du Plan d'action pour une gestion moderne et en le mettant en œuvre.

Initiative d'amélioration des services

Le plan d'amélioration des services de la CFP se concentre sur le maintien d'un degré élevé de satisfaction de la clientèle à l'égard de l'information diffusée aux Canadiens et aux Canadiennes au sujet des perspectives d'emploi dans la fonction publique et du processus de présentation des demandes d'emploi.

Nous continuerons d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes des services accessibles, professionnels et adaptés à leurs besoins par l'entremise d'Internet, par téléphone et en personne pour les aider à postuler un emploi à la fonction publique fédérale.

À court terme, nous prévoyons cibler la clientèle externe et préciser les services qui lui seront offerts, mettre au point notre outil de mesure de la satisfaction de la clientèle et tirer parti de nos services actuels.

Nous prévoyons mettre à jour et diffuser sur le site Web de la CFP nos normes de service axées sur la clientèle et les résultats concernant le degré de satisfaction, et produire des rapports sur l'évolution de la question en 2004-2005. Nous continuerons de mesurer la satisfaction de la clientèle en ce qui a trait à nos activités de recrutement et y apporterons des améliorations au besoin.

Gouvernement en direct

Au nombre des aspects de l'initiative Gouvernement en direct qui intéressent particulièrement la CFP, on retient la protection du mérite, l'amélioration de l'efficacité, une position concurrentielle renforcée par rapport aux autres employeurs et une image améliorée de la fonction publique.

La CFP a continué de renforcer la capacité de la fonction publique en matière de recrutement électronique, en mettant à profit la technologie Internet. Grâce à la mise en œuvre de processus de présélection en ligne et d'autres processus automatisés de dotation, nous avons utilisé Internet pour aider les gestionnaires et les professionnels des ressources humaines à attirer des candidats et des candidates de premier plan. Il s'agit du moyen le plus efficace pour régler les problèmes de charge de travail découlant du nombre accru de candidatures présentées à la suite de l'application de la zone nationale de sélection.

Nos principales mesures de rendement :		Date cible
2004-05	Résultats du Sondage auprès des fonctionnaires fédéraux maintenus ou améliorés. Satisfaction des employés et des employées relativement aux produits et services liés à la stratégie <i>Les personnes d'abord</i> également maintenues ou améliorées.	2004-05
	Promotion de l'apprentissage continu ainsi que rapports de rétroaction sur le rendement et plans d'apprentissage axés sur les compétences.	

Nous appuierons la mise en place d'une structure moderne de gouvernance au moyen des priorités suivantes.

Priorité : Modifier la structure de gouvernance de la Commission ainsi que les activités s'y rapportant afin de mieux tenir compte de ses nouveaux rôles et responsabilités de même que des nouvelles responsabilités de la CFP		
Plans		Réalisation
Elaborer et mettre en œuvre de nouvelles structures de gouvernance et de fonctionnement pour appuyer la vision moderne de surveillance et de prestation de services tout en continuant à appuyer les obligations en vertu de la loi actuelle.		2004-05

Priorité : Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle structure organisationnelle de la CFP, appliquer de saines pratiques de gestion des ressources humaines		
Plans		Réalisation
Continue	Faire du bien-être des membres du personnel la toute première priorité en favorisant un dialogue régulier et franc entre les divers niveaux d'administration de la CFP et au sein d'entre eux.	2004-05
	Promouvoir un milieu de travail fondé sur les valeurs et favoriser le perfectionnement et l'apprentissage continus des employés et des employées.	

3. Mise en place d'une structure moderne de gouvernance pour la Commission et d'une nouvelle structure organisationnelle pour la CFP permettant de s'acquitter des obligations prévues dans la nouvelle LEFP.

Les plans et les priorités mentionnés précédemment décrivent la façon dont nous entendons exercer nos responsabilités en vertu de la nouvelle LEFP et travailler de concert avec les intervenants et les clients et clientes pour instaurer une vision moderne de prestation de services. Nous nous concentrons maintenant sur l'incidence que ces efforts auront sur les rouages internes de la CFP et de la Commission.

La CFP continue d'exister en vertu de la nouvelle LEFP, cependant, celle-ci vient modifier la composition, les rôles et les responsabilités de la Commission. La nouvelle CFP sera une organisation plus petite qui se consacra davantage sur la vérification et les enquêtes pour appuyer la fonction de surveillance des processus de nomination.

La structure de la toute nouvelle Commission aura pour effet de modifier la façon dont elle mène ses activités. Auparavant, la Commission était composée de trois commissaires à plein temps, dont l'un agissait comme président et administrateur général de l'organisme. Selon la nouvelle LEFP, la présidente assume à plein temps les fonctions de première dirigeante, appuyée dans ses tâches par deux commissaires à temps partiel.

Pour être en mesure de mieux s'acquitter de ses obligations et de son mandat, la CFP ajustera ses ressources humaines et financières en conséquence, tout en tenant compte du vaste exercice d'examen des dépenses mené actuellement par le gouvernement.

La période de planification en sera une de grands changements pour la CFP et les membres de son personnel. Nous nous efforcerons d'être un employeur modèle en respectant, tout au long de l'exercice, les principes de la modernisation de la fonction de contrôle et les pratiques exemplaires en matière de gestion des ressources humaines. Nous continuerons de valoriser les besoins et les préoccupations de nos employés et de nos employées pendant la transition vers l'établissement de structures modernes de gouvernance et de fonctionnement afin de mieux nous acquitter de nos obligations en vertu de la nouvelle LEFP.

Avantages pour les Canadiens et les Canadiennes

Avantages permanents

Le soutien assuré aux employés et aux employées relativement à la gestion de leur carrière leur permet de relever les défis à la fois professionnels et personnels qu'entraîne la transformation et d'offrir des services de qualité à leur clientèle.

Priorité : Aider les ministères à élaborer, en matière de règlement des plaintes de dotation, une approche moderne, efficace et fondée sur les valeurs

Plans		Réalisation
2004-05	Pendant la période de transition, assurer des processus suivis, opportuns et simples de résolution de conflits (intervention rapide et médiation).	
	Contribuer à la création d'un milieu de travail respectueux et fiable, et fournir aux ministères un modèle pour les aider à élaborer des mécanismes de recours internes en leur assurant des processus simples de résolution des conflits et en formulant des décisions fondées sur les valeurs.	

Priorité : Gérer et fournir les programmes et les services essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP

Plans		Réalisation
2004-05	Offrir des services de recrutement et d'évaluation de grande qualité en attendant la mise en œuvre méthodique des nouvelles options de prestation de services.	Continue
	Pendant la période de transition, assurer des processus de recours suivis, opportuns et simples jusqu'à l'entrée en vigueur des obligations précisées dans la nouvelle LEFP.	2004-05

Nos principales mesures de rendement :		Date cible
Améliorations du système de recrutement électronique qui augmentent les possibilités d'accès aux perspectives d'emploi pour les Canadiens et les Canadiennes grâce au recours plus fréquent à la zone nationale de sélection.	2006-07	Périodique
Analyses méthodiques qui permettent d'obtenir de l'information sur l'efficacité de nos produits et services d'évaluation.	2004-05	
Processus d'intervention rapide concernant les litiges en dotation de plus en plus utilisé.	2004-05	
Qualité des décisions d'appel et des rapports d'enquête confirmée par les résultats du processus d'examen judiciaire et le suivi de la rapidité des processus de recours.	2004-05	

La CFP mettra en œuvre une vision moderne de prestation de services au moyen des priorités suivantes.

Priorité : Aider les ministères à considérer diverses options de prestation de services de ressourcement qui répondent de façon efficace et efficiente à leurs besoins de dotation

Plans		Réalisation
Créer, au sein de la CFP, un organisme de services distinct et bien défini et inciter les ministères à examiner diverses options de prestation de services.	2004-05	
Transférer la fonction de prestation de services conformément aux décisions de rationalisation prises afin de distinguer le rôle d'organisme de services de la CFP de celui d'organisme de protection de l'intégrité du processus de nomination.	2005-06	
Mettre en œuvre une stratégie de recrutement électronique qui comprend la mise au point et l'application d'outils électroniques.	2006-07	

Avantages à moyen et à plus long terme

Les Canadiens et les Canadiennes ont fait part de leur préoccupation au sujet de l'application de critères géographiques pour déterminer l'admissibilité à postuler un emploi à la fonction publique fédérale. Les possibilités d'accès aux emplois augmentent dans la mesure où les ressources nécessaires pour mettre au point la technologie en matière de recrutement électronique sont disponibles. Par mise au point de la technologie de recrutement électronique, nous entendons que, d'ici quatre ans, tous les Canadiens et les Canadiennes auront accès à tous les postes d'agent et d'agente au niveau d'entrée annoncés à l'extérieur de la fonction publique. En outre, la technologie permet aux postulants et aux postulantes de cibler leur recherche d'emploi, de recevoir de l'aide en direct pour rédiger leur demande d'emploi et d'obtenir une rétroaction sur la situation de leur demande.

Les ministères et les organismes clients disposent d'un pouvoir direct accru leur permettant de recruter à l'extérieur. Ils ont accès aux outils électroniques nécessaires pour présélectionner un grand nombre de candidatures et pour mener des processus de sélection opportuns.

Jusqu'à l'entrée en vigueur des obligations précisées dans la nouvelle LEFP, les initiatives de recours assurées par la CFP contribueront au mieux-être général de l'effectif fédéral et au règlement des conflits « plus près du milieu de travail ». Les processus de règlement simples et rapides contribueront également à un milieu de travail plus harmonieux et productif dans la fonction publique, améliorant ainsi le service aux Canadiens et aux Canadiennes.

À plus long terme, des systèmes de recours en dotation rapides, efficaces et fondés sur les valeurs, pris en charge par les gestionnaires, assureront un règlement des conflits plus près du milieu de travail.

2. Mise en œuvre d'une vision moderne de prestation de services selon laquelle les options retenues sont celles qui répondent le mieux aux besoins de la fonction publique.

Pendant de nombreuses années, la CFP a assuré des services en réponse au besoin de planification des besoins futurs en ressources humaines de l'employeur. Un des objectifs de la LMFP est d'établir une nette distinction entre ce rôle de prestation de services et le rôle principal de la CFP, à savoir un rôle indépendant de surveillance et de protection d'un processus de nomination fondé sur le mérite et impartial. Afin d'être en mesure de mieux s'acquitter de ce rôle, la CFP mettra sur pied un organisme de services « quasi autonome ».

À cette fin, nous travaillerons en étroite collaboration avec les autres organisations, nouvelles ou existantes, afin d'assurer le transfert de la composante services de la CFP. Nous concentrerons nos efforts à veiller à ce que les ministères soient en mesure d'assumer leurs propres services de renouvellement de personnel et que ces services répondent de façon efficace et efficiente aux besoins en dotation.

Pour ce qui est du cas particulier du nouveau régime de recours mis en œuvre en vertu de la LMFP, la CFP aidera les ministères à se doter d'approches internes efficaces et fondées sur les valeurs préconisées leur permettant de régler de façon rapide et informelle les plaintes en matière de dotation. Nous collaborerons étroitement avec le tout nouveau Tribunal de la dotation de la fonction publique afin de lui fournir aide et conseils relativement à la mise en œuvre d'un mécanisme de recours indépendant.

La CFP continuera de gérer et d'assurer les services visés jusqu'à ce qu'ils soient transférés.

Avantages pour les Canadiens et les Canadiennes

Avantages permanents

Des candidats et des candidats qualifiés et représentatifs des groupes désignés sont présentés aux ministères et organismes qui souhaitent embaucher des personnes de l'extérieur de la fonction publique.

Un système de recours en dotation rapide, efficace et fondé sur les valeurs qui contribue à une transition sans heurt vers l'entrée en vigueur des obligations énoncées dans la nouvelle LEFP.

Priorité : Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP, gérer conformément à la LEFP actuelle les responsabilités essentielles en matière de surveillance et de nomination sans délégation.	
Plans	Réalisation
Pendant la période de transition à la nouvelle LEFP, assurer une orientation et s'acquitter des responsabilités en matière de surveillance et de nomination.	2004-05

Priorité : Instaurer un nouveau régime visant les activités politiques qui établit un équilibre entre les droits des fonctionnaires et la nécessité de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique	
Plans	Réalisation
Consulter les intervenants au sujet du régime visant les activités politiques et de l'approche à cet égard. Elaborer des politiques administratives et opérationnelles, des procédures et une capacité opérationnelle en ce qui a trait à la tenue d'enquêtes, à l'approbation de congés pour présenter sa candidature à des élections et à la définition des activités politiques interdites. Elaborer et assurer des outils de communication, des séances d'information et d'orientation à l'intention des spécialistes en dotation et RH, des gestionnaires et des membres du personnel des ministères.	2004-05

Priorité : Déléguer plus de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et aux administratrices générales, et les inciter à subdéléguer ces pouvoirs à l'échelon le plus bas possible de leur organisation

Plans		Réalisation
2004-05	Déterminer les critères de délégation ainsi que les secteurs où il faut déléguer davantage de pouvoirs (p. ex., programme de ressourcement des cadres et d'équité en matière d'emploi).	
	Élaborer de nouvelles ententes concernant la délégation de pouvoirs et la responsabilisation en dotation ainsi que des instruments d'appui connexes.	
	Établir des critères et des processus permettant la mutation de membres du personnel relevant d'employeurs distincts.	
2005-06	Mettre en œuvre les nouvelles ententes concernant la délégation de pouvoirs et la responsabilisation en dotation.	
	Assurer un soutien et prendre les mesures nécessaires pour répondre aux demandes de renseignements des ministères au sujet des responsabilités qui leur ont été déléguées.	

Priorité : Renforcer l'approche en matière de surveillance; pour ce faire, utiliser davantage et plus efficacement les vérifications et les enquêtes afin d'accroître la responsabilisation des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la Commission, nous permettant ainsi de mieux nous acquitter de notre obligation de rendre compte au Parlement

Plans		Réalisation
2004-05	Élaborer un cadre de gestion des risques.	
	Mettre au point une méthodologie et des normes de vérification, et établir une capacité en la matière.	
	Mettre au point des outils et des indicateurs de rendement afin de suivre activement les ententes concernant la délégation de pouvoirs et la responsabilisation en dotation, et faire rapport des résultats.	

Nous entendons assumer nos responsabilités en vertu de la nouvelle LEFP au moyen des priorités suivantes.

<i>Priorité : Elaborer un cadre de politique souple et habilitant pour aider les gestionnaires à prendre des décisions éclairées en matière de nomination</i>	
Plans	Réalisation
2004-05	Elaborer une vision de la surveillance et un cadre intégré de politique, de responsabilisation et de délégation.
	Elaborer un ensemble de politiques et de lignes directrices connexes ainsi que des outils de communication et de soutien pour les ministères. (Y compris des stratégies de renouvellement de personnel pour le Groupe de direction et les membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi).
2005-06	Offrir des séances d'information et d'orientation aux intervenants et plus particulièrement aux spécialistes en dotation et RH, aux gestionnaires et aux membres du personnel des ministères.
	Elaborer d'autres instruments d'intervention au besoin (p. ex., règlements, décrets d'exemption, nominations par le gouverneur en conseil).

Avantages pour les Canadiens et les Canadiennes

Avantages permanents

Les nominations à la fonction publique, faites avec intégrité et équité, seront exemptes de tout favoritisme politique ou bureaucratique.

Les fonctionnaires respectent les normes les plus élevées de compétence et d'impartialité, contribuant ainsi à une saine gestion des affaires publiques au Canada.

La fonction publique est représentative de la population qu'elle sert et est capable d'offrir ses services aux Canadiens et aux Canadiennes dans les deux langues officielles.

Les Canadiens et les Canadiennes jouissent d'un accès équitable aux postes de la fonction publique.

Avantages à moyen et à plus long terme

Les nominations à la fonction publique continuent d'être fondées sur le mérite grâce à une nouvelle approche qui simplifie le processus et en accroît l'efficacité de sorte que les gestionnaires peuvent répondre rapidement à l'évolution des besoins.

Une plus grande responsabilisation a été confiée aux ministères quant aux décisions de nomination dans la fonction publique, ce qui permet la prise de mesures additionnelles pour se protéger de tout abus éventuel.

La confiance du public à l'égard de l'impartialité politique des fonctionnaires est assurée tandis que le droit de ces derniers de s'engager dans des activités politiques est protégé.

Date cible	Nos principales mesures de rendement :	
	2004-05	2005-06
	Mise en œuvre de l'infrastructure du nouveau régime visant les activités politiques et communication à toutes les parties intéressées des rôles, responsabilités et marches à suivre applicables.	Diffusion aux ministères des nouvelles politiques et lignes directrices.
		Importante délégation aux ministères de pouvoirs de nomination visant les postes de cadres de direction (EX).
		Exécution de vérifications portant sur des secteurs à haut risque.

Détails des priorités

1. Mise en œuvre complète des responsabilités qui incombent à la CFP en vertu de la nouvelle LEFP (établissement d'une politique sur les nominations et protection de l'intégrité du processus de nomination).

En tant qu'organisme indépendant relevant du Parlement, la CFP doit veiller à l'établissement d'une politique sur les nominations et à la protection de l'intégrité globale du processus de nomination ayant cours dans la fonction publique fédérale. Les politiques de la CFP établies en vertu de la *Loi* devront être suffisamment souples pour permettre aux ministères et aux organismes d'élaborer leurs propres approches et politiques. La CFP doit rendre compte au Parlement de ce système de nomination hautement délégué et souple, et de l'usage qu'en font les ministères. Nous renforcerons donc notre approche en matière de surveillance; pour ce faire, nous utiliserons davantage et plus efficacement les vérifications et les enquêtes. Nous élaborerons des indicateurs permettant de déterminer si les ministères sont prêts à recevoir plus de pouvoirs et d'évaluer leur rendement global courant. Nous travaillerons de concert avec les ministères afin de nous assurer qu'ils sont prêts à accepter une délégation accrue des pouvoirs et nous assurerons le suivi de leurs progrès.

Enfin, en vertu de la nouvelle LEFP, la CFP prendra une part accrue dans l'établissement, l'application et la surveillance des politiques ou des règlements relatifs aux activités politiques des fonctionnaires. Ces politiques devront chercher à trouver l'équilibre entre le droit des fonctionnaires de participer au processus politique et la nécessité de préserver l'impartialité de la fonction publique.

La CFP ne perd pas de vue que la responsabilité de l'intégrité du processus de nomination va des administrateurs généraux et des administratrices générales à la Commission, puis de la Commission aux Canadiens et aux Canadiennes, par l'entremise du Parlement. En réalisant notre premier objectif, nous acquitterons de la responsabilité qui nous incombe de protéger l'intégrité du processus de nomination pour le bénéfice des Canadiens et des Canadiennes.

Note : Une fois terminés l'exercice d'examen des dépenses et celui portant sur l'architecture d'activités de programmes actuellement en cours, la CFP procédera à une réaffectation interne de ses dépenses prévues nettes, qui s'élèvent à 92 millions de dollars.

Type de priorité	(en milliers de \$)	Priorités		Extrants
		Antérieure	Courante	
		209	2 533	<p>3. Mise en place d'une structure moderne de gouvernance pour la Commission et d'une nouvelle structure organisationnelle pour la CFP permettant de s'acquitter des obligations prévues dans la nouvelle LEFP.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Modifier la structure de gouvernance de la Commission ainsi que les activités s'y rapportant afin de mieux tenir compte de ses nouveaux rôles et responsabilités de même que des nouvelles responsabilités de la CFP. • Jusqu'à l'entrée en vigueur de la nouvelle structure organisationnelle de la CFP, appliquer de saines pratiques de gestion des ressources humaines.
	55 004	<p>Autres priorités : Représentent les programmes qui seront transférés à l'extérieur de la CFP et du financement additionnel pour la traduction des décisions d'appel.</p>		

Les priorités suivantes permettront d'atteindre le résultat stratégique fixé :

Extrants	Priorités	(en milliers de \$)	Type de priorité
1. Mise en œuvre complète des responsabilités qui incombent à la CFP en vertu de la nouvelle LEFP (établissement d'une politique sur les nominations et protection de l'intégrité du processus de nomination).	<ul style="list-style-type: none">• Elaborer un cadre de politique souple et habilitant pour aider les gestionnaires à prendre des décisions éclairées en matière de nomination.• Déléguer plus de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et aux administratrices générales et les inciter à subdéléguer ces pouvoirs à l'échelon le plus bas possible de leur organisation.• Renforcer l'approche en matière de surveillance; pour ce faire, utiliser davantage et plus efficacement les vérifications et les enquêtes afin d'accroître la responsabilité des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la Commission, nous permettant ainsi de mieux nous acquitter de notre obligation de rendre compte au Parlement.• Instaurer un nouveau régime visant les activités politiques qui établit un équilibre entre les droits des fonctionnaires et la nécessité de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique.• Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP gérer conformément à la LEFP actuelle, les responsabilités essentielles en matière de surveillance et de nomination sans délégation.	3 580	Courante
	<ul style="list-style-type: none">• Déléguer plus de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et aux administratrices générales et les inciter à subdéléguer ces pouvoirs à l'échelon le plus bas possible de leur organisation.• Renforcer l'approche en matière de surveillance; pour ce faire, utiliser davantage et plus efficacement les vérifications et les enquêtes afin d'accroître la responsabilité des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la Commission, nous permettant ainsi de mieux nous acquitter de notre obligation de rendre compte au Parlement.• Instaurer un nouveau régime visant les activités politiques qui établit un équilibre entre les droits des fonctionnaires et la nécessité de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique.• Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP gérer conformément à la LEFP actuelle, les responsabilités essentielles en matière de surveillance et de nomination sans délégation.	865	Nouvelle
	<ul style="list-style-type: none">• Déléguer plus de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et aux administratrices générales et les inciter à subdéléguer ces pouvoirs à l'échelon le plus bas possible de leur organisation.• Renforcer l'approche en matière de surveillance; pour ce faire, utiliser davantage et plus efficacement les vérifications et les enquêtes afin d'accroître la responsabilité des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la Commission, nous permettant ainsi de mieux nous acquitter de notre obligation de rendre compte au Parlement.• Instaurer un nouveau régime visant les activités politiques qui établit un équilibre entre les droits des fonctionnaires et la nécessité de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique.• Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP gérer conformément à la LEFP actuelle, les responsabilités essentielles en matière de surveillance et de nomination sans délégation.	1 795	Nouvelle
	<ul style="list-style-type: none">• Déléguer plus de pouvoirs de dotation aux administrateurs généraux et aux administratrices générales et les inciter à subdéléguer ces pouvoirs à l'échelon le plus bas possible de leur organisation.• Renforcer l'approche en matière de surveillance; pour ce faire, utiliser davantage et plus efficacement les vérifications et les enquêtes afin d'accroître la responsabilité des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la Commission, nous permettant ainsi de mieux nous acquitter de notre obligation de rendre compte au Parlement.• Instaurer un nouveau régime visant les activités politiques qui établit un équilibre entre les droits des fonctionnaires et la nécessité de maintenir l'impartialité politique de la fonction publique.• Pendant la période de transition vers la nouvelle LEFP gérer conformément à la LEFP actuelle, les responsabilités essentielles en matière de surveillance et de nomination sans délégation.	541	Nouvelle
2. Mise en œuvre d'une vision moderne de prestation de services selon laquelle les options retenues sont celles qui répondent le mieux aux besoins de la fonction publique.	<ul style="list-style-type: none">• Aider les ministères à considérer diverses options de prestation de services de ressourcement qui répondent de façon efficace et efficiente à leurs besoins de dotation.• Aider les ministères à élaborer, en matière de règlement des plaintes de dotation, une approche moderne, efficace et fondée sur les valeurs.• Gérer et fournir les programmes et services essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.	11 662	Antérieure
	<ul style="list-style-type: none">• Aider les ministères à élaborer, en matière de règlement des plaintes de dotation, une approche moderne, efficace et fondée sur les valeurs.• Gérer et fournir les programmes et services essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.	49 048	Antérieure
	<ul style="list-style-type: none">• Aider les ministères à élaborer, en matière de règlement des plaintes de dotation, une approche moderne, efficace et fondée sur les valeurs.• Gérer et fournir les programmes et services essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.		Antérieure
	<ul style="list-style-type: none">• Aider les ministères à élaborer, en matière de règlement des plaintes de dotation, une approche moderne, efficace et fondée sur les valeurs.• Gérer et fournir les programmes et services essentiels pendant la période de transition vers la nouvelle structure organisationnelle de la CFP.		Antérieure

Section IV - Plans et priorités

Résultat stratégique

La section qui suit précise les plans stratégiques visés au cours de la période de planification afin d'atteindre le résultat stratégique de la CFP.

Le résultat stratégique de la CFP est d'assurer aux Canadiens et aux Canadiennes :

Une fonction publique hautement compétente, non partisane et représentative, capable d'offrir des services dans les deux langues officielles et où les nominations sont fondées sur les valeurs que sont la justice, l'équité et la transparence

Une fonction publique s'appuyant sur un processus de nomination hautement délégué dans lequel les gestionnaires sont responsables de son bon usage

Une fonction publique dans laquelle la Commission de la fonction publique assure une surveillance et une protection indépendantes de l'intégrité du processus de nomination

Relations clés

Le résultat stratégique de la CFP sera atteint et les priorités respectées grâce à des relations de travail clés avec plusieurs organisations et personnes :

- **Parlement** – à qui nous devons rendre compte de l'intégrité globale du système de nomination. Nous maintiendrons en outre notre indépendance en matière d'interprétation et exercerons nos pouvoirs dans l'intérêt des Canadiens et des Canadiennes;

- **Ministères, organismes et spécialistes des ressources humaines** – que nous consultons et à qui nous offrons, pendant toute la transition vers la nouvelle LEFP, notre soutien ainsi qu'une vaste gamme d'outils d'apprentissage afin d'assurer une prestation efficace et uniforme des services. Nous consulterons d'autres organismes et intervenants gouvernementaux ayant des responsabilités dans le système de nomination ou qui s'y intéressent. Mentionnons entre autres l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada, le Tribunal de la dotation de la fonction publique et l'École de la fonction publique du Canada;

- **Employeur et agents négociateurs** – que nous consultons, comme le prévoit la nouvelle LEFP, au sujet de questions d'intérêt mutuel; par exemple en ce qui concerne « les politiques traitant de la manière de faire ou de révoquer des nominations ou les principes régissant les priorités de nomination ou les mises en disponibilité »;

- D'autres parties, dont :

- ✓ **Universitaires ou experts externes** – élaboration de pratiques novatrices et efficaces s'inscrivant dans le cadre sur les nominations et renforcement de l'approche de la CFP en matière de surveillance;
- ✓ **Conseil consultatif de la CFP** – participation régulière aux réunions avec les ministères et les syndicats, discussion de différentes questions et demande de conseils sur les responsabilités qui sont conférées à la CFP en vertu de la nouvelle LEFP;
- ✓ **Structure du comité consultatif des sous-ministres et des syndicats sur la mise en œuvre de la modernisation de la gestion des ressources humaines (MMGRH)** – discussion de questions d'intérêt commun;
- ✓ **Sous-comité des sous-ministres sur les relations de travail et la résolution des conflits chargé de la mise en œuvre de la modernisation de la gestion des ressources humaines (MMGRH) et Groupe de travail sur le système de gestion des conflits internes** – discussions sur tout ce qui touche les programmes et les services qui peuvent aider les ministères à élaborer leurs propres approches modernes, efficaces et fondées sur les valeurs en matière de recours, comme l'exige la LMFP.

Stratégies	Incidences	Risques
<p>La CFP préconise une transition graduelle vers l'utilisation généralisée de la zone nationale de sélection; or, une telle démarche suppose qu'il faut être en mesure de mettre en œuvre un système de recrutement électronique adéquat.</p> <p>Collaborer avec les intervenants afin de régler la question de la capacité et d'organiser la mise en œuvre en fonction de l'état de préparation des ministères et des organismes relativement à la prise en charge de leurs nouvelles responsabilités en matière de GRH.</p>	<p>L'état de préparation des ministères et des organismes jouera sur notre capacité de mettre sur pied un système de recrutement électronique et un modèle de prestation de services permettant de répondre aux besoins des ministères et d'améliorer la responsabilisation à l'endroit des Canadiens et des Canadiennes.</p>	<p>Mise en œuvre du recrutement électronique et de la zone nationale de sélection</p> <p>Le déroulement et le moment de la mise en œuvre seront influencés par la capacité d'instaurer un nouveau système de GRH tout en maintenant le régime actuel.</p>
<p>Trouver des occasions de formation pour le personnel dans les nouveaux secteurs de responsabilité de la CFP et, de manière générale, mettre l'accent sur le recyclage professionnel.</p> <p>De concert avec les intervenants concernés, mettre tout en œuvre afin d'accélérer la transition vers les nouveaux mécanismes de recours.</p> <p>Collaborer avec les ministères afin de renforcer leur capacité de résoudre les conflits avant que la situation ne nécessite l'intervention d'une tierce partie (CFP ou TDFP).</p>	<p>Départ prématuré de personnes clés à la Direction générale des recours.</p> <p>Perception selon laquelle les mesures prises par le gouvernement vont à l'encontre de l'intention de la portion de la LMFP sur les relations de travail.</p>	<p>Incapacité d'offrir des recours efficaces aux fonctionnaires d'ici l'entrée en fonction du nouveau Tribunal de la dotation de la fonction publique (TDFP)</p> <p>Attribuable à une charge de travail accrue, due quant à elle à la récente réorganisation gouvernementale, à la difficulté que nous avons de maintenir le personnel en poste lors de périodes prolongées de transition et aux retards dans la création du nouveau TDFP.</p>

Risques	Incidences	Stratégies
<p>Non-conformité et reddition inadéquate de comptes de la part des ministères</p> <p>Résultat d'une prise en charge insuffisante, de la part des ministères, des responsabilités qui leur sont déléguées et d'une perception répandue selon laquelle il y aurait un accroissement important des assouplissements dans la nouvelle LEFP.</p>	<p>Acceptation lente du rôle accru de la CFP en matière de surveillance et progression lente vers la création d'une méthode solide de responsabilisation au chapitre des décisions de nomination.</p>	<p>D'entrée de jeu, s'assurer que les ministères comprennent parfaitement les attentes de la CFP à leur endroit.</p> <p>Etablir des normes qui seront strictement applicables.</p> <p>Se préparer à faire preuve d'une plus grande vigilance en ce qui concerne les outils de surveillance (p. ex. vérifications et enquêtes).</p>
<p>Tendance généralisée à accorder trop d'importance à l'efficacité au lieu de rechercher un équilibre entre les différentes valeurs liées au mérite</p> <p>Attribuable à l'évolution du rôle du gouvernement et à la nécessité accrue de se doter d'un effectif plus souple, plus mobile et possédant une capacité accrue d'adaptation.</p>	<p>Prise en charge inégale des approches fondées sur les valeurs qui sont au cœur de la nouvelle LEFP; perceptions de plus en plus persistantes d'injustice et de favoritisme dans le processus de nomination.</p>	<p>Favoriser le respect volontaire des lignes directrices fondées sur les « pratiques exemplaires » figurant dans le cadre de politique sur les nominations (p. ex. faire valoir les mécanismes de nomination qui respectent les valeurs tout en permettant de réaliser des économies).</p> <p>Tirer parti de l'appui du Parlement en communiquant les attentes accrues en matière de responsabilisation.</p>

Stratégies	Incidences	Risques
<p>Instaurer rapidement une nouvelle vision de la CFP et faire en sorte que cette vision soit clairement définie, y compris en ce qui concerne l'engagement prioritaire à l'égard de la mise en œuvre de la LMFP.</p> <p>Etablir la priorité du « nouveau » travail par rapport à l'« ancien ».</p> <p>Adopter une approche de la gestion de projets axée sur l'élaboration et le déroulement progressif du nouveau travail et des consultations connexes, qui devront être coordonnées et avoir lieu en temps utile.</p> <p>Ajuster les ressources en fonction de la version modernisée de la structure organisationnelle de la CFP et de la mise en œuvre de la LMFP, tout en continuant d'appliquer de saines pratiques de gestion des ressources humaines.</p> <p>Trouver des occasions de formation pour le personnel dans les nouveaux secteurs de responsabilité de la CFP.</p>	<p>Incidence possible sur le rythme de la mise en œuvre de la LMFP; élargissement du soutien offert aux ministères en vertu de la Loi actuelle et pendant la transition vers la nouvelle LEFP; charge de travail du personnel de la CFP.</p>	<p>Pour la CFP, multiplicité et complexité des défis liés à la transition</p> <p>Pressions simultanées pour que soient mises en œuvre les responsabilités liées à la nouvelle LEFP, y compris le renforcement de la fonction de vérification, le soutien au régime actuel de dotation, la création de nouvelles structures à la CFP (organisationnelle et de gouvernance) et l'adaptation aux autres changements ayant trait au système de GRH et aux priorités pangouvernementales.</p>

Risques et enjeux externes

Les ministères et les organismes devront relever d'énormes défis lors de la mise en œuvre de la LMFP, qui dépendra en partie de la capacité des ministères et de l'administration centrale de créer un nouveau régime de gestion des ressources humaines tout en maintenant le régime actuel jusqu'à ce que la nouvelle *Loi* prenne pleinement effet. Nous travaillerons de concert avec les intervenants afin d'orchestrer la mise en œuvre des changements en fonction de la capacité des ministères et des gestionnaires de s'acquitter de leurs nouvelles responsabilités.

Vous trouverez ci-dessous un tableau illustrant en détail les principaux risques découlant de l'environnement opérationnel externe de la CFP, leur incidence sur le travail à accomplir pendant la période de planification ainsi que les stratégies qu'adoptera par la suite la CFP.

Risques	Incidences	Stratégies
<p>Capacité, tant au sein des ministères qu'entre eux</p> <p>Capacité insuffisante d'appuyer la mise en œuvre de la nouvelle LEFP</p>	<p>Demandes accrues relativement à un soutien « interventionniste » de la CFP et délai dans le transfert des délégations.</p> <p>Mise en œuvre lente et inégale de la LEFP; création possible de fossés entre les grands et les petits ministères, ce qui pourrait, en dernière analyse, compromettre le succès des réformes.</p>	<p>Instaurer rapidement l'approche de la CFP afin que les ministères comprennent bien leurs responsabilités ainsi que la latitude dont ils disposent concernant l'élaboration de leurs propres systèmes de nomination.</p> <p>Faire preuve de leadership en offrant soutien et conseils aux ministères tout au long de la transition vers la nouvelle LEFP.</p>

électronique permettant à la CFP de remplir l'engagement qu'elle a pris d'instaurer une zone nationale de sélection. Le recrutement électronique sera de plus un atout crucial si le gouvernement fédéral veut être compétitif par rapport aux autres grands recruteurs canadiens et attirer, de manière efficace et efficiente, des candidates et des candidats hautement qualifiés.

Malgré ces choix financiers difficiles, la CFP continuera d'avoir comme objectif de remplir ses obligations à l'égard des Canadiens et des Canadiennes. Pour appuyer une prise de décisions efficace, nous mettrons en œuvre la structure moderne de gouvernance de la Commission et nous mettrons sur pied une nouvelle structure organisationnelle qui devrait permettre à la CFP de faire un usage optimal des ressources qu'elle consacre à l'accomplissement des obligations que lui confère la nouvelle LEFP. S'il y a lieu, nous reverrons, une fois la nouvelle structure de gouvernance en place, notre vision de même que les résultats stratégiques que nous nous sommes fixés.

En vertu de la nouvelle LBFP, la CFP conservera un pouvoir direct sur toutes les nominations, internes et externes, qui auront lieu dans la fonction publique, pouvoir qu'elle délèguera aux administrateurs généraux et aux administratrices générales. La LBFP incite les administrateurs généraux et les administratrices générales à déléguer à leur tour les pouvoirs de dotation à l'échelon le plus bas possible de leur organisation.

Conformément à l'esprit de la nouvelle LBFP, la CFP n'a pas l'intention d'imposer des règlements ou des politiques pour guider les actions des gestionnaires. Nous sensibiliserons plutôt les ministères à nos attentes grâce à des politiques dans lesquelles seront exposés les valeurs, les principes fondamentaux et les pratiques exemplaires dont ils devront tenir compte dans l'élaboration de leurs propres méthodes de dotation. Nous assumerons également un rôle à la fois plus rigoureux et plus dynamique en matière de vérification et d'enquête, dans le but que le système de nomination réponde aux besoins des Canadiens et des Canadiennes. Nous fournirons de la rétroaction, nous formulerons des recommandations et, lorsque la situation l'exigera, nous retirerons les pouvoirs qui ont été délégués.

Pour protéger encore plus l'impartialité de la fonction publique, la CFP devra s'acquitter de responsabilités accrues relativement à l'instauration de politiques ou de règlements régissant les activités politiques des fonctionnaires. Nous sommes actuellement à mettre en œuvre un nouveau régime visant les activités politiques dont l'objectif est de trouver l'équilibre entre le droit des fonctionnaires de prendre part au processus politique et le besoin de préserver l'impartialité de la fonction publique. Nous profiterons de la période de planification pour évaluer l'efficacité de ce nouveau régime.

Au fur et à mesure que s'accroîtra son rôle de surveillance, la CFP transfèrera certains services qui gagnaient à être gérés ailleurs. En avril 2004, la planification des ressources humaines, les programmes de perfectionnement (processus de préqualification des sous-ministres adjoints (PPQ SMA), programme de formation accélérée pour les économistes (PFAE), programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP), programme de stagiaires en gestion (PSG), Échanges Canada) et les services d'apprentissage ont été transférés à l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada et à l'École de la fonction publique du Canada.

La mise en œuvre de la nouvelle LBFP et de la nouvelle approche en matière de prestation de services aura une incidence directe sur les activités et les ressources de la CFP. L'obtention de fonds supplémentaires, que ce soit par la réaffectation des ressources ou le financement transitoire, ne sera pas chose aisée, pour la CFP comme pour les ministères. L'exercice pangouvernemental d'examen des dépenses qui a lieu au cours des premières étapes du processus de planification servira à effectuer les réaffectations nécessaires et à faire ressortir les éventuels manques à gagner. Il faudra dégager des sommes suffisantes pour l'élaboration et la mise en œuvre d'un système de recrutement

Section III - Survol de la planification

Le financement de la CFP est constitué de dépenses de fonctionnement, sauf en ce qui concerne le perfectionnement et la formation du personnel, jusqu'à la fin mars 2004, gérés grâce à un fonds renouvelable. Le perfectionnement et la formation du personnel ont été transférés en avril 2004 à la nouvelle École de la fonction publique du Canada.

C'est un nouvel avenir qui attend la CFP. Son mandat premier demeure la protection de l'intégrité du système de nomination des fonctionnaires; or la nouvelle LEFP, adoptée en 2003 dans le cadre de la LMFP, déteste la CFP d'un grand nombre de responsabilités secondaires, lui permettant ainsi de se concentrer davantage sur son mandat premier. Ses pouvoirs de surveillance s'en trouvent accrus et sa structure de gouvernance, simplifiée.

D'ici la fin de 2005, qui correspond au moment où les dispositions de la LEFP sur les nominations entreront en vigueur, la nouvelle CFP aura une toute autre allure que celle qu'elle avait en 2003. Le présent document expose la manière dont la CFP entend définir son nouveau rôle et en faire une réalité.

La LEFP élargit le mandat de la CFP et la charge d'assurer la surveillance d'un système de nomination qui, s'il est plus souple et si la délégation y prend une place accrue, continuera d'être fondé sur le mérite et l'impartialité. On y définit une nouvelle approche en matière de mérite : une approche fondée sur les valeurs où seront intégrés les concepts d'efficacité et de planification à long terme. On y jette également les bases d'un nouveau mécanisme de résolution des plaintes de dotation qui permettra aux ministères de régler rapidement et de façon non officielle ce type de plaintes.

Cette nouvelle orientation vise à s'assurer que les Canadiens et les Canadiennes continuent de bénéficier d'une fonction publique hautement compétente, impartiale, représentative et capable de les servir dans les deux langues officielles. La nouvelle Loi accorde une plus grande latitude aux gestionnaires en ce qui concerne la dotation, la gestion des ressources humaines et la direction du personnel, latitude qui devrait leur permettre d'atteindre des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes. Parallèlement, les gestionnaires devront appuyer leurs décisions sur les valeurs fondamentales que sont la justice, l'équité et la transparence, et seront tenus responsables de leurs décisions.

Au cours de la période de planification visée, la CFP s'attardera d'abord à tous les aspects des nouvelles responsabilités qui lui sont confiées par la portion LEFP de la nouvelle LMFP, s'assurant ainsi d'être prête lors de son entrée en vigueur, à la fin de 2005. Nous surveillerons, de manière indépendante, l'intégrité du processus de nomination qui a cours dans la fonction publique fédérale.

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la CFP aide à constituer et à préserver une fonction publique hautement compétente et qualifiée dont les membres sont nommés selon le principe du mérite, garantissant ainsi aux Canadiens et aux Canadiennes des services efficaces et efficaces. Elle s'assure également que la fonction publique demeure impartiale, capable de servir les Canadiens et les Canadiennes dans la langue officielle de leur choix et représentative de la société canadienne.

C'est dans un esprit de partenariat que la CFP assure la mise en œuvre du cadre général de gestion des ressources humaines et veille à la santé du système fédéral de gestion des ressources humaines, dans les limites de son mandat.

Notre mandat

La Commission de la fonction publique du Canada est un organisme indépendant relevant du Parlement; elle a le pouvoir de procéder à la nomination de personnes qualifiées à la fonction publique. Afin que les Canadiens et les Canadiennes continuent de bénéficier d'une fonction publique qui est représentative de la diversité canadienne et qui appuie ses activités sur la compétence, le mérite et l'impartialité, la CFP doit veiller à la protection de ces valeurs.

Pour ce faire, la CFP :

- ✓ est chargée de l'administration de la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP);
- ✓ assure la surveillance du système de dotation fondé sur le mérite;
- ✓ est chargée de la nomination de personnes qualifiées à la fonction publique;
- ✓ offre des possibilités d'examen et de recours au sujet de questions visées par la LEFP;
- ✓ assume d'autres responsabilités prévues dans la LEFP et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* (LEB).

Note : La *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), qui a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003, sera mise en œuvre graduellement; la LEFP et le mandat de la Commission s'en trouveront modifiés, en particulier en ce qui concerne le transfert de responsabilités relatives à la formation et au perfectionnement (avril 2004) ainsi qu'à la mise en place d'un tribunal indépendant.

Notre vision

Un organisme de surveillance indépendant, relevant du Parlement et chargé de l'application du principe du mérite en dotation; un partenaire clé qui façonne une fonction publique digne de gagner et de préserver le respect de la population canadienne.

Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004-2005 de la Commission de la fonction publique du Canada.

Le présent document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* :

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Secrétaire du Conseil du Trésor.
- Il est complet et exact.
- Il se fonde sur de bons systèmes ministériels d'information et de gestion.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.



Maria Barrados, Ph.D.
Présidente
14 juillet 2004

Le 21 mai 2004, Manon Vennat et David Zussman ont été nommés commissaires, redéfinissant la structure de gouvernance de la Commission afin de l'adapter à l'entrée en fonction de commissaires à temps partiel. Nous modifierons davantage la structure organisationnelle de la CFP afin qu'elle ait les moyens de remplir les obligations que lui sont confiées par la nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LEFP). Parallèlement à l'Examen des programmes à l'échelle de l'administration fédérale, nous tirerons parti des occasions nous permettant de recentrer les ressources par rapport aux priorités, de façon que la CFP puisse efficacement atteindre les objectifs qu'elle s'est fixés. Nous serons une organisation où la priorité première ira au bien-être du personnel, à l'équité en matière d'emploi et à l'utilisation des deux langues officielles pour les activités courantes.

L'attention que nous porterons à préparer l'avenir ne diminuera en rien l'importance que nous accorderons à la qualité des services offerts d'ici à ce que la CFP devienne un organisme indépendant de surveillance, c'est-à-dire d'ici le milieu ou la fin de 2005. Il ne fait aucun doute dans mon esprit que le personnel de la CFP sera à la hauteur. Malgré toute l'incertitude des derniers mois, tous et toutes ont eu à cœur de mener à bien les responsabilités hybrides de la CFP en matière de prestation des services et de surveillance. Maintenant que la voie que nous devons prendre est claire, nous serons à même de jouer un rôle clé dans la mise en œuvre de la nouvelle LMFP. Nous pourrions nous attarder à notre rôle de gardien du mérite au sein du gouvernement. Ensemble, nous nous assurerons que la fonction publique du Canada demeure une organisation digne de respect et de confiance ainsi qu'un milieu de travail de choix pour les Canadiens et les Canadiennes.

Section I - Messages

Message de la présidente



Maintenant que la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP) est concrétisée, la Commission de la fonction publique (CFP) s'engage à mettre en œuvre les articles de la *Loi* qui s'inscrivent dans son mandat. Nous continuerons d'avoir comme objectif stratégique d'offrir aux Canadiens et aux Canadiennes une fonction publique hautement compétente, impartiale et représentative, une fonction publique capable d'offrir des services dans les deux langues officielles et au sein de laquelle les nominations sont fondées sur les valeurs de justice, d'équité et de transparence.

Nous continuerons également de nous acquitter de notre responsabilité à l'égard de la protection de l'intégrité du processus de dotation; nous procéderons pour cela à l'élaboration de lignes directrices et d'outils visant à aider les gestionnaires à prendre des décisions éclairées au sujet de la gestion de leurs ressources humaines; nous continuerons de déléguer des pouvoirs de dotation et favoriserez la subdélégation; nous renforcerons la capacité de la CFP en matière de vérification et de surveillance; nous veillerons à ce que le régime qui gouverne les activités politiques des fonctionnaires soit juste; et nous renforcerons la responsabilisation des administrateurs généraux et des administratrices générales à l'endroit de la CFP pour mieux nous acquitter de l'obligation accrue qui nous incombe de rendre compte au Parlement.

Conformément à la nouvelle *Loi*, nous adopterons une vision moderne de la prestation des services. Pendant que les ministères et les organismes prennent en charge leurs propres services de ressourcement, nous mettrons sur pied – d'ici le 1^{er} avril 2005 – un organisme de services distinct, bien défini et « quasi autonome » au sein même de la CFP. Il sera ainsi possible de mieux distinguer la fonction de prestation des services de notre rôle accru de surveillance. D'ici avril de l'année prochaine, la fonction de prestation des services sera clairement définie et délimitée.

COMMISSION DE LA FONCTION PUBLIQUE DU CANADA **BUDGET DES DÉPENSES 2004-2005** **RAPPORT SUR LES PLANS ET LES PRIORITÉS**

TABLE DES MATIÈRES

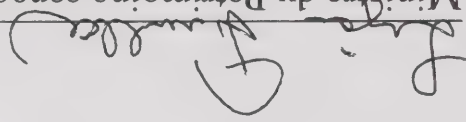
Section I - Messages	5
Message de la présidente	5
Déclaration de la direction	7
Section II - Raison d'être	9
Notre mandat	9
Section III - Survol de la planification	10
Risques et enjeux externes	13
Relations clés	17
Section IV- Plans et priorités	18
Résultat stratégique	18
Résumé	19
Détails des priorités	21
Avantages pour les Canadiens et les Canadiennes	22
Thèmes et initiatives de gestion clés du gouvernement	32
Section V - Organisation	35
Structure organisationnelle et responsabilisation	35
Nos responsabilités	37
Dépenses prévues du ministère	39
Section VI - Annexes	41
Annexe 1 : Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles	41
Annexe 2 : Coût net du programme pour l'année budgétaire	42
Annexe 3 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – Etat des résultats	43
Annexe 4 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – Etat de l'évolution de la situation financière	44
Annexe 5 : Fonds renouvelable du perfectionnement et de la formation du personnel – Utilisation prévue des autorisations	45
Autres renseignements	46
Personnes-ressources pour des informations supplémentaires	46
Rapports statutaires et ministériels	46
Acronymes les plus courants	47

Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses
2004-2005

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé



Ministre du Patrimoine canadien

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)

Téléphone : (613) 941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-42

ISBN 0-660-62492-3



Commission de la fonction publique du Canada

Budget des dépenses
2004-2005

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

CA1
FN
-E77

Government
Publications



Public Service Human Resources Management Agency of Canada

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities



Canada

ESTIMATES

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

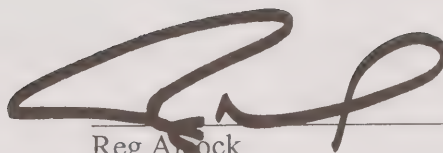
Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2005-III-119
ISBN 0-660-62581-4

**Public Service Human Resources
Management Agency of Canada**

2004–2005 Estimates

**Report on
Plans and Priorities**

A stylized, handwritten signature in dark ink, appearing to read 'Reg Anlock', positioned above a horizontal line.

Reg Anlock
President of the Treasury Board

For more information contact:

Public Service Human Resources Management Agency of Canada

90 Sparks, room 820

Ottawa, Ontario

Web site: http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_e.asp

hr-info-rh@hrma-agrh.gc.ca

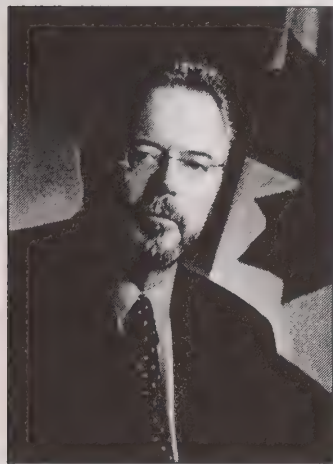
1-800-O-Canada

Table of contents

Section I: Messages	1
1.1 Minister's message.....	1
1.2 Management representation statement.....	3
Section II: Our <i>Raison d'être</i>	4
Section III: Planning Overview	5
3.1 Our portfolio	5
3.2 Our strategic planning framework	5
3.3 Our key challenges and priorities	6
Section IV: Detailed Plans and Priorities	10
4.1 Modernized human resources management and strengthened accountability	10
4.2 An effective, ethical leadership and a quality work environment	14
4.3 A representative and accessible public service	16
4.4 Agency administration	18
Section V: Our Organization	18
5.1 Our organizational structure	18
5.2 Our partners and managerial principles	19
5.3 Our planned spending	20
Section VI: Annexes	21
Annex 1 – Summary of transfer payments	21
Annex 2 – Details on transfer payments programs.....	22
Annex 3 – Net cost of program for the estimates year	23
Annex 4 – Useful internet addresses.....	24

Section I: Messages

1.1 Minister's message



As the Minister responsible for the Public Service Human Resources Management Agency of Canada, I am very pleased to present the Agency's first *Report on Plans and Priorities* for the period 2004–05 to 2006–07.

The creation of the Agency, announced last December, underscores the Government of Canada's commitment to ensuring that it has a modern, world-class public service that delivers effective quality services to Canadians with integrity, transparency and accountability. The Government has made a clear commitment to doing things differently. Not only did it emphasize that commitment by creating an agency to enhance the way government performs for Canadians, but it has given this agency the tools it needs to do the job.

At the heart of the Agency's plans is implementation of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), which received Royal Assent last November. The various components of the new act, which represents the first major revamp of public service HR management practices in more than 35 years, will be implemented in stages. This transformation will include non-legislated changes such as reform of the classification system and the establishment of a strengthened accountability regime for human resources management across the public service.

Another critical piece of the Agency's plans is related to its efforts in support of public service values and ethics. As part of this effort, the Agency drafted the *Public Servants Disclosure Protection Bill*, which was tabled in Parliament on March 22, 2004. The bill was still under committee review when the recent federal election was announced in May 2004. In the coming months, we are committed to reintroducing legislation in this area.

Part of the Agency's priorities will also be to foster the development of highly competent leaders guided and measured by the highest accountability and ethical standards, and to continue to strive for targeted improvements in employment equity and the promotion of linguistic duality.

As Canadians, we must also value our federal public service more. Public service is an admirable and honourable calling. The calibre, commitment and integrity of our federal public servants are recognized worldwide. The men and women at work for the Government of Canada have dedicated their lives to serving our shared interests – by delivering services to Canadians, and by protecting and promoting the fairness, justice, and the health and vitality of our democracy, economy, environment, social well-being, and collective security. Every day, they make a difference to the quality of our lives, at home and abroad. If we seek, support, and do a better job recognizing their excellence, our public servants will redouble their ongoing efforts to achieve excellence.

On behalf of all Canadians, I want to thank all members of the federal Public Service for your hard work, professionalism, and dedication to the public interest. I also encourage all Parliamentarians and Canadians to read this Report and recognize our shared stake in supporting public service excellence.

A handwritten signature in dark ink, appearing to be 'Reg Alcock', written over a horizontal line.

Reg Alcock
President of the Treasury Board

1.2 Management representation statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2004–05 *Report on Plans and Priorities* for the Public Service Human Resources Management Agency of Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the Preparation of the 2004–05 Report on Plans and Priorities*:

- It accurately portrays the organization's plans and priorities.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided by the Minister of Finance in the Budget and by the Treasury Board Secretariat.
- It is comprehensive and accurate.
- It is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based will serve as the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.



Michelle Chartrand, President
Public Service Human Resources
Management Agency of Canada

Section II: *Our Raison d'être*

Our *raison d'être* is to modernize, and to foster continuing excellence in people management and leadership across the public service.

The Public Service Human Resources Management Agency of Canada (the Agency) was created on December 12, 2003.

Its creation is anchored in the necessity to rejuvenate, strengthen and modernize human resources (HR) management in the public service, in particular through implementation of the *Public Service Modernization Act* (PSMA), which received Royal Assent on November 7, 2003.

As detailed in the following sections of this report, HR management in the public service has reached a turning point: many practices and systems have not changed in nearly four decades and have become overly complex and inflexible.

At the same time, public servants face many challenges in a rapidly changing environment, including resource constraints, increased demand for services, the changing nature of work and the necessity to restore Canadians' confidence in their public service.

In this context, the need for effective and accountable HR management across the public service is more important than ever.

Our results for Canadians...

Leveraging the PSMA and other tools, the Agency will provide the leadership and focus needed to foster and sustain modern, effective, results-driven people management and leadership across the public service. In this way, it will enable public servants to deliver effective quality services to Canadians while upholding the values of integrity, transparency and accountability.

Thus, the Agency will serve Canadians by striving for *the finest public service in the world...a workforce and a workplace second to none:*

Our *strategic outcome* is a modern, professional public service dedicated to the public interest and supporting ministers in democratic governance, representative of the Canadian public and serving Canadians with excellence in the official language of their choice, with employees effectively and ethically led in a high quality work environment respectful of their linguistic rights.

Section III: Planning Overview

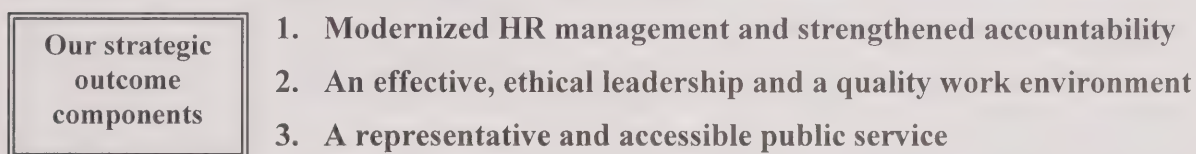
3.1 Our portfolio

Fully funded through operating expenditures, the Agency regroups programs from the Treasury Board Secretariat (TBS) and the Public Service Commission (PSC), bringing together most of the HR management functions, including HR planning and accountability; implementation of the *Public Service Modernization Act* (PSMA); organization, classification and employment policy; leadership development (including the Performance Management Program for executives); values and ethics; employment equity; and official languages.

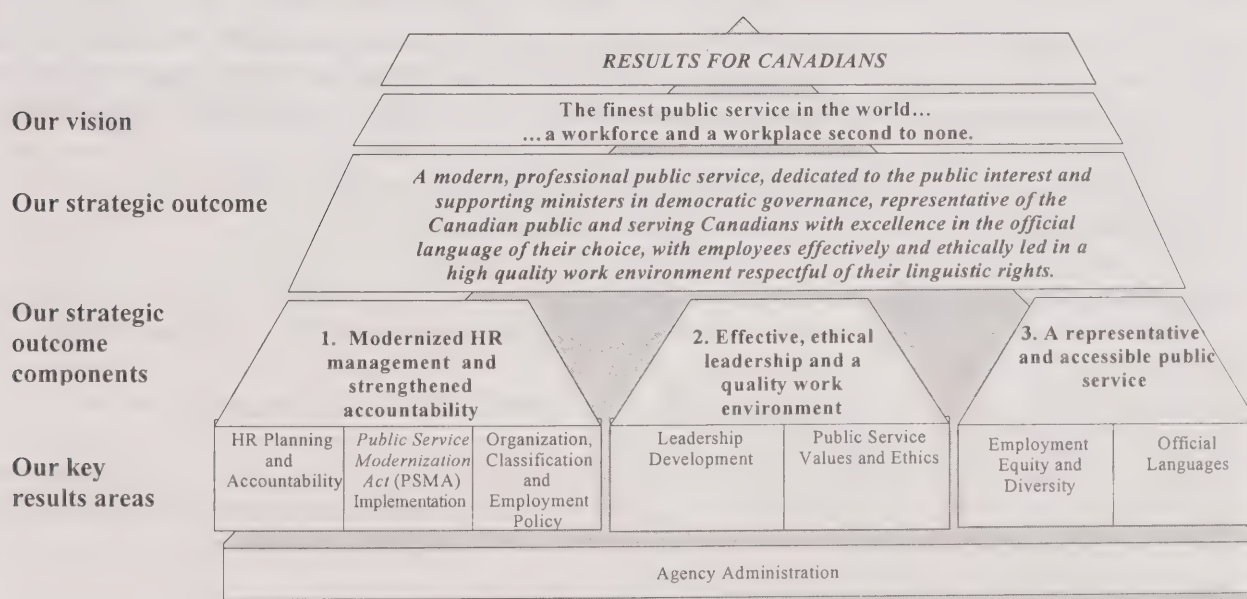
While TBS continues to focus on compensation, labour relations, and pensions and benefits, the PSC focuses on staffing and the Canada School of Public Service (CSPS) focuses on learning and training services. As a result, the Agency works very closely with each of these partners (see also Section 5.2 for more information about Agency partnerships).

3.2 Our strategic planning framework

As illustrated below, to achieve its strategic outcome and deliver results for Canadians, the Agency articulates its plans and priorities around three strategic outcome components:



Each of these three strategic outcome components is broken down into key results areas that are closely interrelated and fully aligned with the organizational, reporting and accountability structure of the Agency presented in Section V.



Unlike the HR management section of last year's Treasury Board Secretariat *Report on Plans and Priorities*, this first Agency RPP articulates its strategic outcome, not in terms of generic *workforce* and *workplace* achievements, but in more specific and results-driven strategic outcome components that better reflect the focus, challenges and priorities of the Agency.

3.3 Our key challenges and priorities

This section provides an overview of the challenges for each of the three strategic outcome components along with the Agency's priorities and the associated benefits for Canadians.

3.3.1 Modernized human resources management and strengthened accountability

Key Challenges...

Essential building blocks for a modern public service have lost a good deal of their management efficiency and effectiveness.

This strategic outcome component is the cornerstone of the Agency's priorities. As mentioned in Section II, HR legislation has not changed over the last four decades and HR practices and systems have become too complex and inflexible to adapt to the current and future needs of the public service.

A high-performing public service rests on essential building blocks, including a well-functioning job structure or classification system that reflects the relative value of the work that Canadians need done on their behalf, and a simplified staffing system that gets the right people into the right jobs at the right time. It also rests on effective HR planning and accountability.

However, some of the existing classification standards are outdated. Those that are particularly outdated, or that impede sound management of our human resources, will be modernized. Services and tools will also be developed to make these standards more accessible and easier to use. For its part, the staffing system has become too unwieldy to adapt to current and future needs; the way the public service hires employees has become cumbersome and costly and often discourages people from entering or remaining in the public service. With regard to HR planning and accountability, there is widespread recognition across departments and agencies that considerable capacity building is required in integrating business and HR planning and in developing a capacity for performance measurement and accountability.

Altogether, managers have insufficient input into HR decisions. They have been burdened by systems that are overly complex, outdated and excessively control-oriented, making HR management generally slow and cumbersome with few ties to the business needs of the organization. In addition, HR planning is often limited and not linked to business planning.

Finally, the information systems used to process HR data and transactions are too fragmented and labour intensive. This increases the administrative burden on departments to the detriment of their core priorities and limits the government's capacity to access timely and effective information in support of better monitoring, reporting and decision-making.

Key Priorities and Results for Canadians...

The Agency will ensure effective implementation of the PSMA and the reform of the classification system and will establish integrated HR planning, monitoring and accountability systems across the public service.

The centrepiece for the modernization of HR management in the public service is the *Public Service Modernization Act* (PSMA), which received Royal Assent on November 7, 2003. The implementation of this Act will simplify the staffing system, thus improving the ability of the public service to attract and hire people when and where they are needed; establish more constructive labour relations to create a more effective working environment; allow better focus on learning through a single organization, the Canada School of Public Service; and provide clearer roles for managers while strengthening their accountabilities.

With implementation of the PSMA, managers will be given more responsibility and, in turn, will be held accountable for their HR management decisions. They will have more flexibility but will also be judged on the quality of their actions rather than on the process they have followed. Thus, there will be a shift in primary responsibility away from central agencies into the hands of deputy heads and managers. With regard to labour relations, implementing the PSMA will promote conflict resolution and joint problem solving as common practices in our workplace.

In addition, PSMA implementation will be enabled by non-legislated modernization initiatives. The most important of these are reform of the classification system and reinforcement of departmental HR planning capacity and accountability across the public service.

For its part, reform of the classification system will complement the simplified, and enabling staffing system that will result from PSMA implementation. Through this reform, the Agency will re-establish a system that captures the essence of the work of the public service, reflects labour market realities, ensures equitable treatment, and facilitates recruitment and retention. The Agency will ensure that mechanisms are in place to evaluate the performance of the new system.

At the same time, enhanced flexibility for managers must be balanced by new safeguards, clarified roles and strengthened accountability. As well, a streamlined staffing process must be enabled by robust departmental HR planning linked to business planning. Thus, the Agency's priority will be to support departments and agencies in enhancing their HR planning capacity and the integration of HR planning with business planning. The Agency will also establish a system that will monitor HR performance against consistent standards across the public service and provide timely, pertinent, accurate, consistent reporting to Parliament. In fact, as part of its responsibility to implement the PSMA, the Agency will be required to report to Parliament on an annual basis on the state of human resources across the public service.

Of course, all changes will not happen overnight. Implementation of the PSMA is a multi-year undertaking for the Agency and its partners that will require adjustments to various policies, programs, tools and systems, including the development of learning and culture change strategies. Together with the Treasury Board Secretariat, the Public Service Commission, the Canada School of Public Service, and departments and agencies, and in partnership with unions, the Agency will lead this modernization work in a culture of collaboration.

3.3.2 An effective, ethical leadership and a quality work environment

Key Challenges...

Increase and sustain Canadians' confidence in the effectiveness and integrity of their public service leaders at all levels.

Competent, ethical, accountable and vibrant leadership is a key success factor in modernizing HR management and re-establishing trust in the public service. Particularly in the context of implementing the *Public Service Modernization Act* (PSMA), leaders need to understand their responsibilities and how to discharge them.

Concurrent with this need has been the occurrence of recent high-profile public events that have demonstrated the necessity of enhancing how we recruit, develop, support and reward leaders right from the first level up to deputy heads. To meet current and future requirements, leaders must have a variety of knowledge and skills; be able to adapt to changing roles; sustain a climate of trust; and foster transparency, accountability and adherence to public service values and ethics. As a result, a key challenge is to ensure that the *Values and Ethics Code for the Public Service* is clearly understood and brought into daily practice at all levels, thereby helping to restore Canadians' trust in the public service.

Key Priorities and Results for Canadians...

The Agency will foster the development of highly competent leaders guided and measured by the highest accountability and ethical standards.

To address these challenges, leadership in the public service needs to be viewed as a continuum from the first-level supervisory position through to the deputy head. To foster this view, the Agency will simplify the definition of core leadership competencies to focus more clearly on management accountabilities; integrate leadership development programs to reflect

current and future public service needs; identify core learning priorities for the public service based on the management competencies consistent with the Management Accountability Framework (MAF); and work with the Canada School of Public Service, departments and agencies to develop mandatory training related to core learning. This training will focus particularly on finance and human resources for managers, and will help them understand their responsibilities under the PSMA. In addition, the Agency will review the Performance Management Program for executives, provide recommendations to Treasury Board, and establish tighter controls on the classification of executive positions.

A critical part of the strategy is to ensure that the public service as a whole, as well as individual public service organizations, have in place the management infrastructure, practices, performance and results to sustain a strong culture of public service values and ethics. Key priorities include providing support to the Government on disclosure options, including legislation; continuing the work to enhance employees' understanding and internalization of the *Values and Ethics Code for the Public Service* and other related policies; and establishing a results-based accountability approach to values and ethics.

3.3.3 A representative and accessible public service

Key Challenges...

Progress towards employment equity and a more bilingual public service must continue in order for the government to meet its commitments to deliver effective quality services to Canadians and to develop a workplace respectful of diversity and linguistic duality.

The *Employment Equity Act* commits the Public Service of Canada, the country's largest employer, to achieve equality in the representation and participation of four designated groups: women, Aboriginal peoples, members of visible minorities, and persons with disabilities. The *Official Languages Act* commits the Government of Canada to serve Canadians in their first official language, enabling employees in bilingual regions to work in their language of choice, and ensuring equitable participation of English- and French-speaking Canadians. On both fronts, considerable progress has been reported over the years. Achievements remain fragile or stagnant, however, and further improvements have to be made in several areas.

In relation to the *Employment Equity Act*, the public service faces the need to be representative of an increasingly diverse population. The challenge is particularly acute with respect to making full use of the talents in the visible minority community and addressing the persistent under-representation overall and in executive ranks. With regard to the *Official Languages Act*, rights and obligations are still misunderstood and there are misperceptions about legal and policy requirements within and outside the public service. French continues to be underused as a language of work in bilingual regions; it is essential to ensure that supervisors in these regions are bilingual so employees can exercise their linguistic rights. Respect for Canada's official languages must be reinforced as being intrinsically linked to our values in order to achieve bilingualism in the workplace and give Canadians quality services. This emphasis is especially important as the Government moves forward with electronic services, single-window service points, and integration with other partners and levels of government.

Key Priorities and Results for Canadians....

The Agency will continue to strive for targeted improvements in employment equity and the promotion of linguistic duality while implementing better monitoring and reporting systems to make results more accessible and transparent to Canadians.

The PSMA will help managers better meet employment equity and official language goals by integrating these goals into business and HR planning. Concurrently, the Agency will continue to provide assistance to departments by implementing innovative initiatives that foster the desired change in culture; targeting improvements within segmented groups; renewing policy instruments to be simpler, clearer, more accessible and results-based; and adopting better monitoring and reporting systems to make government operations more transparent and results more accessible to Canadians.

Section IV: Detailed Plans and Priorities

As presented in previous sections, to achieve its strategic outcome and deliver results for Canadians, the Agency has organized its work around three strategic outcome components:

- **Modernized HR management and strengthened accountability**
- **An effective, ethical leadership and a quality work environment**
- **A representative and accessible public service**

This section provides more detail on key initiatives that the Agency will carry out to achieve these strategic outcome components for the period of April 1, 2004 to March 31, 2007. It also covers the Agency administration and shows how this function will support achievement of the strategic outcome.

4.1 Modernized human resources management and strengthened accountability

The priorities set by the Agency to achieve this strategic outcome component are articulated around three key results areas: 1) implementation of the *Public Service Modernization Act* (PSMA); 2) reform of the classification system; and 3) establishment of effective and integrated HR planning and accountability systems.

Implement the Public Service Modernization Act (PSMA)...

This major undertaking will bring about the most significant changes in more than 35 years in the way the federal public service hires and manages its employees. Legislation governing HR management for public servants has not kept pace with shifts occurring in the workplace as a whole. In fact, the need to modernize HR management in the federal government has been a recurrent theme in several of the Auditor General's reports.

A cornerstone of this modernization is the implementation of the *Public Service Modernization Act*. This new *Act* will be implemented over the next two years and will cover four key areas of HR management:

- it will modernize the staffing and staffing recourse system to attract and hire the right people when and where they are needed to deliver programs and services to Canadians;
- it will foster a more constructive and harmonious labour relations and dispute resolution system to improve the quality of the workplace;
- it will permit a more focused and integrated approach to learning and development by creating the new Canada School of Public Service; and
- it will clarify roles and strengthen accountability for managers.

It also involves implementing a new *Public Service Employment Act* (PSMA – Part 3) and *Public Service Labour Relations Act* (PSMA – Part 1), as well as amending the *Canadian Centre for Management Development Act* (PSMA – Part 4) and the *Financial Administration Act* (PSMA – Part 2).

To support PSMA implementation, the Human Resources Modernization Implementation Secretariat was created, as an integral part of the new Agency, to

- ensure effective government-wide project management of PSMA implementation;
- provide a secretariat function to the related Deputy Minister Committees and subcommittees;
- act as a centre of expertise on specialized subject matters;
- play a corporate funding/stewardship and monitoring role respecting PSMA implementation; and
- provide coordination in managing changes through engagement, partnership, learning and internal communication activities.

The Agency's key priorities designed to support PSMA implementation are presented below. They include both legislated and non-legislated initiatives. The fundamentals underlying these priorities will be to put HR management into the hands of managers; institute more collaborative labour-management relations, including co-development of workplace improvements; ensure that HR specialists and managers understand and fulfill their roles; and ensure that departments and agencies have the capacity to deal with this new approach to HR management.

Priorities and Plans	Time Frame
□ The staffing and staffing recourse system is modernized <ul style="list-style-type: none"> ○ The Public Service Staffing Tribunal is established ○ A streamlined staffing process is implemented ○ Departments and agencies are given the tools and support to incorporate effective HR planning and management into managers' responsibilities ○ Departments and agencies are ready to implement the <i>Public Service Employment Act</i> ○ Proper policies and instruments are developed to enable managers to do their work 	2004-05 2005-06 2004-06 2005-06 2004-06
□ The labour relations and dispute resolution system is modernized <ul style="list-style-type: none"> ○ Union-Management Advisory Committee is established ○ Labour-management committees are in place in each department and agency ○ Informal conflict management systems are created within departments and agencies ○ Departments and agencies are ready to implement the <i>Public Service Labour Relations Act</i> 	2004-05 2004-05 2004-05 2004-05
□ Communication, learning and culture changes are effectively managed <ul style="list-style-type: none"> ○ Deputy heads are engaged as leaders in the implementation of the PSMA ○ Managers and HR professionals have the tools and training they need ○ Ongoing learning support is available 	2004-05 2004-06 2006 and ongoing
□ System changes are implemented <ul style="list-style-type: none"> ○ New data-capture capabilities and reporting requirements are available as a result of the PSMA implementation ○ There is support for departments and agencies in their efforts to move to more modern, cost-effective and integrated HR service delivery models 	2005-06 2005-06

Modernize the public service classification system...

To be fully effective, the modernization of HR management also requires reform of the classification system. Clear, consistent and updated work descriptions are pre-requisites to an equitable, simplified and responsive staffing system.

This reform process was started in 2002–03 and will continue incrementally over the next four to five years.

Because this large undertaking must be aligned with compensation policies and must operate as a coordinated element of the employer's collective bargaining objectives and schedule, it requires the involvement of Treasury Board Secretariat (TBS) and Public Works and Government Services Canada (PWGSC). In addition, ongoing consultations must be held with departments, agencies, bargaining agents, professional associations and, where applicable, the Office of the Auditor General.

As outlined below, the Agency will focus first on reviewing and modernizing the classification standards of existing occupational groups. It will renew related policies and guidelines; design and provide solid training programs and support services to HR specialists; and establish a rigorous performance monitoring system to track and report on the effectiveness, integrity, efficiency and financial impacts of this new classification system.

The result will be a modernized system with direct linkages to performance management, competency practices and compensation. This system will reflect new labour market realities, ensure equitable treatment and improve recruitment and retention efforts while supporting effective operationalization of the PSMA.

Priorities and Plans

Time Frame

- | | |
|--|------------------|
| <input type="checkbox"/> Classification standards are modernized | 2004–09 |
| <input type="checkbox"/> Classification policies and guidelines are renewed | |
| <input type="checkbox"/> Core policies and guidelines are updated | 2004–05 |
| <input type="checkbox"/> There are continued updates as the reform is carried out | 2005 and ongoing |
| <input type="checkbox"/> Training programs and support services are provided | |
| <input type="checkbox"/> An interim training program for classification specialists is implemented | 2004–05 |
| <input type="checkbox"/> Core training programs for HR specialists are developed | 2005–07 |
| <input type="checkbox"/> On-line core support services and tools are available | 2003–05 |
| <input type="checkbox"/> Expanded training, support services and tools are provided | 2005 and ongoing |
| <input type="checkbox"/> Performance control systems are in place | |
| <input type="checkbox"/> A government-wide cost-tracking system is established | 2004–05 |
| <input type="checkbox"/> Each department and agency has a monitoring system in place | 2004–06 |
| <input type="checkbox"/> The Agency has the capacity to carry out horizontal reviews of a specific occupational group and/or a department/agency | 2003 and ongoing |

Establish effective and integrated HR planning & accountability systems...

This is the third key result area supporting the modernization of human resources management. The enhanced flexibility for managers that results from PSMA implementation must be balanced by new safeguards, clarified roles and strengthened accountability. Similarly, modern staffing processes must be supported within departments and agencies by HR planning that links to operational planning. In addition, effective accountability systems must provide timely, pertinent, accurate and consistent information on HR management activities when and where it is needed.

Therefore, the Agency must ensure that departments and agencies have the capacity to support a modern HR planning function that is fully integrated with operational planning and supported by proper access to HR research and information. This work will also involve developing integrated performance measurement systems, enabled by clearer, simpler, results-based policies and tools and fully integrated with the Management Accountability Framework (MAF) as set out by TBS.

Finally, considering the particular importance of integrated planning and accountability, the Agency plans to accelerate its efforts in this area as much as possible and to assess progress frequently.

Priorities and Plans

Time Frame

- | | |
|--|---------|
| □ HR planning capacity in departments is renewed and integrated with operational planning | |
| ○ Systematic approaches and tools are implemented within departments and agencies | 2004–05 |
| ○ The Agency research capacity is enhanced to facilitate departmental HR planning and identification of the current and future needs of the public service in support of government priorities | 2005–06 |
| ○ A centre of excellence in HR planning is developed that departments and agencies can contact for advice, up-to-date information on HR planning tools, and best practices and/or on-site support | 2005–06 |
| ○ A government-wide central information warehouse is set up to provide HR information in support of more effective research, policy, planning, monitoring and reporting activities across the public service | 2006–07 |
| ○ Key HR performance information is made accessible across the public service through a web-based reporting system | 2006–07 |
| □ Effective and integrated accountability systems are in place | |
| ○ HR management performance indicators are developed to support performance monitoring against consistent standards across the public service, and to underpin reports to Parliament | 2004–05 |
| ○ Clearer, simpler results-based HR management policies and instruments are implemented within departments and agencies | 2004–05 |
| ○ Consistent with the Management Accountability Framework, a results-based approach to the accountability of deputy ministers for HR management is developed | 2004–05 |
| ○ Key HR performance information is made accessible across the public service through a reporting system using available technology | 2006–07 |

4.2 An effective, ethical leadership and a quality work environment

The achievement of this strategic outcome component is articulated around two key results areas: 1) leadership development and 2) promotion and reinforcement of the *Values and Ethics Code for the Public Service*.

Foster strong, effective and ongoing leadership renewal...

While departments and agencies are in charge of developing leadership in their respective organizations, the Agency is responsible for developing and supporting effective leadership from a government-wide perspective. In doing so, the Agency manages and supports a series of key programs and networks such as the Accelerated Executive Development Program (AEXDP); the Career Assignment Program (CAP); the Management Trainee Program (MTP); the Accelerated Economist Training Program (AETP); and Interchange Canada.

The effectiveness of the public service is directly related to the calibre of its leadership, particularly in the context of modernizing HR management and the need to restore the confidence of Canadians in their public service. Recent high-profile public events have demonstrated the need for enhancing how we recruit, develop, support and reward leaders at all levels. At the same time, to meet the evolving needs of the public service, our leaders must increasingly be able to deploy a broad range of knowledge and skills in order to adapt to change and foster a climate of trust and accountability based on public service values and ethics. In addition, leadership needs to be managed as a continuum from first-level supervisors to deputy heads.

To meet these challenges, the Agency priorities listed in the table below will focus on streamlining competencies and identifying core learning; renewing performance management for a more transparent and results-based system; tightening the controls on the classification of executive positions; and, integrating leadership development programs into a continuum so that they can be managed more effectively to better serve the current and future needs of the public service.

Priorities and Plans	Time Frame
<input type="checkbox"/> Core learning, including public service orientation, and mandatory elements for finance and HR management are identified	2004–05
<input type="checkbox"/> The core learning framework is implemented and further developed	2005–07
<input type="checkbox"/> Competencies expected of managers are more clearly defined and are linked to management accountabilities	2004–05
<input type="checkbox"/> The Performance Management Program (PMP) for executives is reviewed and recommendations are provided to Treasury Board	2004–05
<input type="checkbox"/> A framework is developed to integrate leadership development programs into a continuum reflecting the current and future needs of the public service, with a focus on the finance and HR management communities	2004–05
<input type="checkbox"/> Leadership programs are integrated and implemented	2005–07
<input type="checkbox"/> Tighter controls on the classification of executive positions are put in place	2004–05

Promote and reinforce the values & ethics code...

The *Results for Canadians* framework explicitly recognizes the Government of Canada's commitment to managing its business according to the highest public service values. As expectations and pressures for a more effective, efficient, transparent and accountable public service increase, continuous improvements can be achieved only if they are grounded in a solid and sustaining base of public service values and ethics. With the growing need to restore confidence in the public service, this grounding exercise has become one of the most important priorities in support of a well-led public service.

In this context, the Agency's mission is 1) to support ministers by working with public servants, public service organizations and other stakeholders to enhance Canadians' trust in the public service; and 2) to play a leadership role in the development of a professional public service dedicated to the public interest, with a strong culture of public service values and ethics. Given that the *Office of Public Service Values and Ethics* was not established until November 2003, the 2004-05 fiscal year will be the first period of growth and development for the Agency in this area.

Thus, while taking concrete steps to promote and reinforce the *Values and Ethics Code for the Public Service*, the Agency will also have to create and build a solid infrastructure to achieve and sustain its mandate. Finally, the Agency's plans and priorities for 2004-05 include the provision of support to government in the development of new options for a disclosure regime, including legislation.

Priorities and Plans

Time Frame

- | | |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> ❑ Through a comprehensive and sustained roll-out strategy for the <i>Values and Ethics Code</i>, widespread employee awareness of obligations under the Code is achieved and public service values and ethics are integrated into the day-to-day operations of departments and agencies <ul style="list-style-type: none"> ○ Awareness and learning programs are implemented in the public service ○ Learning and communications materials for employees and managers are provided to departments and agencies ○ Departmental experts in values and ethics are trained and have the materials, support and access to advice that they need to carry out their responsibilities ❑ Additional support is provided to departments and agencies for meeting their accountabilities <ul style="list-style-type: none"> ○ Performance indicators for values and ethics are adopted and a measurement and evaluation cycle is implemented ○ Values and ethics policies and policy advice services are improved ○ Standards case management protocols are established ❑ A government-wide governance infrastructure for public service values and ethics is established ❑ Support is provided to government to develop new options for a disclosure regime, including legislation <ul style="list-style-type: none"> ○ Creation of the new regime is supported and policies and instruments are updated ○ The new disclosure regime and other related new instruments are promoted and integrated into management practices | <ul style="list-style-type: none"> 2004-05 2004-05 2005-06 2005-06 2004-05 2004-05 2004-05 2004-05 2004-05 2005-06 |
|---|--|

4.3 A representative and accessible public service

The priorities related to this strategic outcome component are articulated around two key results areas: 1) employment equity and diversity and 2) official languages.

Achieve and preserve employment equity...

The Agency's Employment Equity portfolio aims to integrate employment equity principles and goals into all aspects of HR management. This integration will, in turn, foster the expression of diverse perspectives in a public service that reflects the population it serves and that draws on the full range of talents in the Canadian workforce to remain competitive in an increasingly global economy. As noted in Section III, there has been real progress since the first annual report on employment equity was tabled in Parliament 10 years ago—especially for women, Aboriginal people and persons with disabilities. However, there is still much to be done, particularly in recruiting and retaining members of visible minorities. To stimulate further progress and achieve public service objectives related to the Employment Equity Act and the Embracing Change Action Plan, the Agency plans to focus on the following concrete steps.

Priorities and Plans	Time Frame
<ul style="list-style-type: none"> □ The public service is representative and inclusive <ul style="list-style-type: none"> ○ Provisions of the <i>Employment Equity Act</i> are set out to ensure that the employer's obligations to accommodate persons with disabilities and other designated groups are continuously being met ○ Continued assistance is provided to departments and agencies in accelerating progress on the <i>Embracing Change Action Plan</i>, particularly for the EX- and feeder-group levels ○ Improvements are made in the representation of visible minorities and in their recruitment rates, both for term appointments of over three months and for indeterminate appointments ○ Simpler, clearer, results-based policy instruments are developed and implemented ○ PSMA and non-legislative HR modernization initiatives, including related planning and accountability systems and <i>Public Service Employment Act</i> staffing policies, are integrated with the <i>Employment Equity Act</i> to ensure that requirements are met in applying the new definition of "merit" □ Results are more transparent and accessible to Canadians <ul style="list-style-type: none"> ○ Improved monitoring, audit and reporting systems are established to make results more accessible and transparent to Canadians, including progress in achieving <i>Employment Equity Act</i> and <i>Embracing Change</i> objectives 	<ul style="list-style-type: none"> 2004–07 2004–07 2004–05 2004–05 2004–05 2004–05

In addition to those main priorities, the Agency is also responsible for actively monitoring implementation of the *Employment Equity Act* in the departments and agencies of the Public Service of Canada and for reporting to Parliament on progress through the Employment Equity Annual Report. The Agency also sustains research and development activities and provides expert advice to institutions in relation to employment equity.

Achieve and preserve official language commitments...

Following the restructuring of the Government on December 12, 2003, the Agency is responsible for directing and coordinating the official languages policies and programs for the 196 institutions subject to the Official Languages Act.

As a result, through its Official Languages Branch, the Agency will continue to oversee and foster the establishment of an environment that effectively supports each institution in the integration of official languages into the workplace and in the delivery of services to Canadians.

As mentioned in Section III, despite important progress made since Royal Assent of the Act more than 35 years ago, continued efforts are required to sustain progress and meet commitments. Therefore, consistent with the Action Plan For Official Languages, the Agency will focus on the following priorities and plans.

Priorities and Plans	Time Frame
□ Service and accountability to Canadians with regard to official languages are improved	
○ Strengthened monitoring and reporting systems, encompassing performance indicators and assessment tools, are in place to make results more accessible and transparent to Canadians	2004-05
○ Simpler, clearer, more accessible, results-based policy instruments are developed	2004-05
○ Continuing support is provided to institutions to ensure that official languages are an integral part of operations and that bilingual service delivery to Canadians is enhanced, in particular through innovation and support for cultural change	2004-07
□ A stronger shared vision of a bilingual workplace and its underlying values is achieved	
○ Simpler, clearer, more accessible, results-based policy instruments are developed	2004-05
○ Continuing support is provided to institutions in promoting the use of official languages in the workplace, in particular through innovation and support for cultural change	2004-07
□ Targets are achieved for increasing bilingual capacities within the executive and executive feeder groups, thereby fostering, in bilingual regions, the use of both official languages in the workplace	2004-07

In addition to these main priorities, the Agency will also manage ongoing programs and oversee activities such as the production of the Official Languages Annual Report, HR management research, and the provision of expert advice to institutions. It will also continue to support the work of Canadian Heritage.

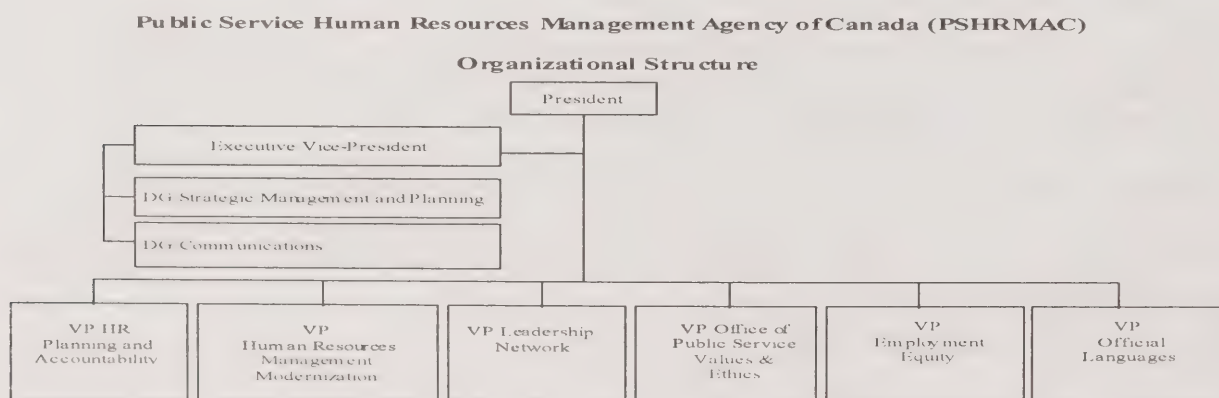
4.4 Agency administration

This is the Agency's first year of operation. As a result, one of our challenges is to see that the new organization is effectively established in order to successfully advance the government's HR management modernization agenda. To be successful, the Agency itself will need to be a high-performing, modern organization. Some of the key initiatives that the Agency will pursue over the short (and longer) term include the following:

- Create and develop an affordable organization fully committed to achieving the objectives set out in *Results for Canadians*, and fostering and applying, within the Agency, the vision, objectives and principles of modern human resources management and comptrollership.
- Create and develop an effective new organizational structure with business lines (program activities) aligned with the Agency's overall strategic objectives;
- Develop a robust, clear strategic planning and results framework linked to an overall vision and objectives, with key high-level results identified clearly;
- Create an affordable communications infrastructure that enables the Agency to position itself across the public service and communicate effectively with all target audiences;
- Establish an operating model that enables the Agency to provide clear, coherent, integrated HR management leadership to the public service, demonstrating value to departments, agencies and public servants; and,
- Develop a core competence in performance measurement and management accountability, thus leading by example.

Section V: Our Organization

5.1 Our organizational structure



5.2 Our partners and managerial principles

The Agency needs to operate as a results-oriented, accountable, high-performing, modern organization with strong leadership. More importantly, it must be recognized as a model in this regard.

Therefore, the Agency is guided by the following principles:

- **Work effectively with our partners** – The Agency cannot realize its mandate without taking a collaborative approach.

Our partners include, but are not limited to, the HR professional community, Official Languages stakeholders, Treasury Board Secretariat (TBS), the Public Service Commission (PSC), the newly formed Canada School of Public Service (CSPS), and Public Works and Government Services Canada (PWGSC). To meet selected goals and objectives, the Agency also works closely with the Clerk of the Privy Council, the Privy Council Office and the Committee of Senior Officials (COSO). Union involvement is also critical to the success of the Agency's balanced approach to engagement and co-development. Finally, the *Employment Equity Act* requires that we consult with representatives of designated groups to implement employment equity. Thus, cooperation, partnerships and collaboration define the new working relationship between central agencies, departments, agencies and unions.

- **Enable departments and agencies and ensure effective oversight** – The Agency has the dual role of enabling departments and agencies to meet the new standards for HR management, and acting as an oversight agency to monitor performance and ensure accountability for results in these areas. Achieving proper balance between these two responsibilities will be a key determinant of the Agency's effectiveness.
- **Demonstrate innovative and responsible leadership** – The Agency will provide innovative leadership, characterized by accountability for public resources and by transparent and effective communications.
- **Practise simplicity and clarity** – The Agency will reduce and simplify the policy suite relating to HR management practices, clarify its oversight role, and show clear linkages between individual disciplines and higher-level objectives.
- **Develop integrated and coherent human resources management disciplines** – The Agency will strive to implement integrated and coherent programs, policies and other instruments; in other words, it will provide clearer, more effective HR management directions, approaches and support and will participate in the establishment of consistent expectations and the creation of a central clearinghouse for access to HR management expertise, including employment equity.

5.3 Our planned spending

(\$ thousands)	Forecast Spending 2003-2004 ⁽¹⁾	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Budgetary Main Estimates (gross)	-	58,483	54,403	54,435
Less: Respendable revenue	-	-	-	-
Total Main Estimates	-	58,483	54,403	54,435
<i>Adjustments (Planned Spending not in Main Estimates)</i>				
Transfer of responsibilities from Treasury Board Secretary pursuant to the December 2003 government restructuring	64,354	11,740	9,759	9,759
Transfer of responsibilities from Public Service Commission for career development programs, part of research (Demographics and Labour Market Studies) and related corporate services pursuant to the <i>Public Service Modernization Act</i>	-	22,446	22,446	22,446
Transfer to Canada School of Public Service for a Study of Language Training	-	(450)	-	-
<i>Total adjustments</i>	<i>64,354</i>	<i>33,736</i>	<i>32,205</i>	<i>32,205</i>
Net Planned Spending	64,354	92,219	86,608	86,640
Less: Non-respendable revenue	-	-	-	-
Plus: Cost of services received without charge	4,807	6,412	6,348	6,353
Net cost of Program	69,161	98,631	92,956	92,993
Full-Time Equivalents	374	439	423	423

- (1) Although the Agency was created as a result of the government restructuring announced on December 12, 2003, the 2003-2004 forecast spending reflects the entire fiscal year.

Our net planned spending decreases between 2004-2005 and 2005-2006 by \$5.6 million mainly because of reductions in the Employment Equity program of approximately \$2.3 million, in the Official Languages program of about \$1.0 million and, due to a \$1.8 million reduction that comes from the operating budget carry forward associated with the transfer of responsibilities from Treasury Board Secretariat.

Section VI: Annexes

Annex 1 – Summary of transfer payments

(\$ thousands)	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Grants	-	-	-	-
Contributions				
Youth Internship Program	16,175	16,200	16,200	16,200
Research and Policy Initiatives Assistance Program	50	-	-	-
Other Transfer Payments	-	-	-	-
Total Transfer Payments	16,225	16,200	16,200	16,200

Annex 2 – Details on transfer payments programs

Youth Internship Program

1. Objective

Through developmental internships at federal public service work sites, provide unemployed and under-employed Canadian youth an opportunity to develop employability skills and gain essential experience needed to secure future employment.

2. Planned Results

The program will ensure the fair distribution of internship opportunities across Canada based on provincial and territorial rates of youth unemployment and the presence of federal government operations capable of offering interesting and diverse learning opportunities.

The internships will provide work experience and help develop transferable skills that will increase the employability of youth.

Upon completion of the internship, participants will be better equipped to find employment, become self-employed or make the decision to complete their education.

3. Milestones

Internship opportunities in each province and territory are created and funded in proportion to provincial or territorial rates of youth unemployment and the presence of federal institutions.

Some 28 percent of internship opportunities are created and funded in rural areas (that is, outside metropolitan census areas), ensuring that youth from rural areas are able to participate in the program.

At least 50 per cent of internship opportunities are set aside for youth at risk.

Over 50 percent of participants who complete the internship either find employment within a year of leaving the program or return to school.

Fifty percent of participants receive additional support from the YMCA, such as counselling and life-skills training.

Annex 3 – Net cost of program for the estimates year

(\$ thousands)	Total
Net Planned Spending <i>(Total Main Estimates plus Adjustments as per the Planned Spending table)</i>	92,219
<i>Plus: Services received without charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada	3,186
Contributions covering employer's share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretary	3,125
Workers' Compensation coverage provided by Human Resources Development Canada	-
Salary and associated expenditures of legal services provided by the Department of Justice Canada	101
	6,412
<i>Less: Non-respendable Revenue</i>	-
2004-05 Net Cost of Program	98,631

Annex 4 – Useful internet addresses

Public Service Human Resources Management Agency of Canada

http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_e.asp

Human Resources Management Modernization

http://www.hrma-agrh.gc.ca/hrmm-mgrh/index_e.asp

Classification Reform

http://www.hrma-agrh.gc.ca/classification/index_e.asp

Leadership Network

http://www.hrma-agrh.gc.ca/leadership/ld_e.asp

Values and Ethics

http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/index_e.asp

Employment Equity

http://www.hrma-agrh.gc.ca/ee/index_e.asp

Official Languages

http://www.tbs-sct.gc.ca/ollo/index_e.asp

Policy for Continuous Learning in the Public Service of Canada

http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/tb_856/pclpsc-pacfp_e.asp

Public Service Modernization Act

<http://laws.justice.gc.ca/en/p-33.4/>

Values and Ethics Code for the Public Service

http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/vec-cve/vec-cve_e.asp

Policy on the Prevention and Resolution of Harassment in the Workplace

http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/hw-hmt/hara_e.asp

Policy on the Internal Disclosure of Information Concerning Wrongdoing in the Workplace

http://www.tbs-sct.gc.ca/veo-bve/common/policies-politiques_e.asp

Policy on the Indemnification of and Legal Assistance for Crown Servants

http://www.tbs-sct.gc.ca/veo-bve/common/policies-politiques_e.asp

Employment Equity Act

<http://laws.justice.gc.ca/en/E-5.401/index.html>

Official Languages Act

<http://laws.justice.gc.ca/en/O-3.01/index.html>

Results for Canadians

http://www.tbs-sct.gc.ca/res_can/rc_bro_e.asp

Annexe 4 – Adresses Internet utiles

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada
http://www.hrma-agrh.gc.ca/index_f.asp

Modernisation de la gestion de la fonction publique
http://www.hrma-agrh.gc.ca/hrmm-mgrh/index_f.asp

Réforme de la classification
http://www.hrma-agrh.gc.ca/classification/Index_f.asp

Réseau du leadership
http://www.hrma-agrh.gc.ca/leadership/ld_f.asp

Valeurs et éthique
http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/index_f.asp

Équité en emploi
http://www.hrma-agrh.gc.ca/ee/index_f.asp

Langues officielles
http://www.hrma-agrh.gc.ca/ollo/index_f.asp

Politique pour l'apprentissage continu dans la fonction publique du Canada
http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_856/pclpsc-pactpc_f.asp

Loi sur la modernisation de la fonction publique
<http://lois.justice.gc.ca/fr/P-33.4/index.html>

Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique
http://www.hrma-agrh.gc.ca/veo-bve/vec-cve/vec-cve_f.asp

Politique sur la prévention et le règlement du harcèlement en milieu de travail
http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/hw-hmt/hara_f.asp

Politique sur la divulgation interne d'information concernant des actes fautifs au travail
http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_851/idicw-dicaf_f.asp

Politique sur l'indemnisation des fonctionnaires de l'État et sur la prestation de services juridiques à ce
http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/TB_851/pila_f.asp

Loi sur l'équité en matière d'emploi
<http://lois.justice.gc.ca/fr/E-5.401/index.html>

Loi sur les langues officielles
<http://laws.justice.gc.ca/fr/O-3.01/index.html>

Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes
http://www.tbs-sct.gc.ca/res_can/rc_f.asp

Annexe 3 – Coût net du programme pour l'exercice budgétaire

(en milliers de dollars)		Total
Dépenses nettes prévues (total du Budget principal des dépenses et redressements selon le tableau	Dépenses prévues)	92 219
Plus les services reçus gratuitement		-
Locaux fournis par Travaux publics et services gouvernementaux du Canada		3 186
Cotisations de l'employeur aux régimes d'assurances des employés et dépenses assumées par le	Secrétariat du conseil du trésor	3 125
Indemnisation des accidents du travail versée par Développement des ressources humaines Canada		-
Traitements et dépenses pour les services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada		101
Moins les revenus non disponibles		-
Coût net du programme en 2004-2005		98 631

Annexe 2 – Précisions sur les programmes de paiements de transfert

Programme de stages pour les jeunes

1. Objectif

Au moyen de stages de perfectionnement dans le secteur public fédéral, fournir aux jeunes chômeurs et travailleurs sous-employés canadiens l'occasion d'acquérir des compétences qui amélioreront leur employabilité ainsi que l'expérience dont ils auront besoin pour obtenir un emploi.

2. Résultats prévus

Grâce au Programme, les places de stagiaire disponibles au Canada sont réparties de façon équitable, selon le taux de chômage des jeunes dans les provinces et les territoires, et la présence d'institutions fédérales pouvant offrir des possibilités d'apprentissage intéressantes et diversifiées.

Les stages permettront aux jeunes d'acquérir de l'expérience ainsi que des compétences transférables qui contribueront à accroître leur employabilité.

À la fin de leur stage, les participants seront davantage en mesure de trouver un emploi, de s'établir à leur compte ou de prendre la décision de poursuivre leurs études.

3. Indicateurs clés

Des places de stagiaire sont offertes et financées dans chaque province et territoire en fonction du taux de chômage des jeunes de la province ou du territoire et de la présence d'institutions fédérales.

Quelque 28 p. 100 des stages sont établis et financés dans des régions rurales (c'est-à-dire hors des régions métropolitaines de recensement), ce qui permet aux jeunes de ces régions de participer au Programme.

Au moins 50 p. 100 des stages sont réservés aux jeunes à risque.

Plus de 50 p. 100 des participants qui terminent leur stage réussissent à trouver un emploi dans l'année qui suit ou reprennent leurs études.

La moitié des participants reçoivent un appui supplémentaire du YMCA, comme des conseils ou de la formation en dynamique de la vie.

Partie VI : Annexes

Annexe I – Sommaire des paiements de transfert

(en milliers de dollars)				
Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues	
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	
-	-	-	-	Subventions
-	-	-	-	Contributions
16 175	16 200	16 200	16 200	Programme de stages pour les jeunes
50	-	-	-	Initiatives concernant la recherche et les politiques
-	-	-	-	Autres paiements de transfert
16 225	16 200	16 200	16 200	Total des paiements de transfert

5.3 Nos dépenses prévues

(en milliers de dollars)			
Prévision des dépenses 2003-2004 ⁽¹⁾	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)			
-	58 483	54 403	54 435
Moins les revenus disponibles			
-	-	-	-
Total du Budget principal des dépenses			
-	58 483	54 403	54 435
Redressements (dépenses prévues non comprises dans le Budget principal)			
Transfert de responsabilités du Secrétaire du Conseil du Trésor à la suite de la réorganisation du gouvernement de décembre 2003	64 354	11 740	9 759
Transfert de responsabilités de la Commission de la fonction publique au titre des programmes de développement de carrière, portion de la recherche (démographique et études du marché), et les services ministériels rattachés en vertu de la Loi sur la Modernisation de la Fonction Publique	-	22 446	22 446
Transfert de responsabilités à l'École de la fonction publique du Canada au titre d'une étude sur la formation linguistique	-	(450)	-
Total des redressements			
64 354	33 736	32 205	32 205
Dépenses prévues nettes			
64 354	92 219	86 608	86 640
Moins les revenus non disponibles			
-	-	-	-
Plus le coût des services reçus gratuitement			
4 807	6 412	6 348	6 353
69 161	98 631	92 956	92 993
Coût net du Programme			
374	439	423	423
Équivalents temps plein			

(1) Bien que l'Agence ait été créée à la suite de la réorganisation du gouvernement annoncée le 12 décembre 2003, les dépenses prévues pour 2003-2004 couvrent l'exercice au complet

De 2004-2005 à 2005-2006, nos dépenses prévues nettes diminuent de 5,6 millions de dollars principalement en raison de réductions d'environ 2,3 millions de dollars pour le programme d'équité en emploi, de 1,0 million de dollars pour le programme des langues officielles et, de 1,8 million de dollars provenant du report de fonds du budget de fonctionnement associé au transfert de responsabilités du Secrétaire du Conseil du Trésor.

5.2 Nos partenaires et nos principes de gestion

L'Agence doit fonctionner à la manière d'une organisation moderne qui met l'accent sur les résultats, rend compte de ses décisions, fournit un bon rendement et sait tracer la voie. Plus important encore, elle doit être reconnue comme un modèle à cet égard.

En conséquence, l'Agence s'inspire des principes qui suivent.

- **Travailler efficacement avec ses partenaires** – L'Agence ne peut remplir son mandat que si elle est animée d'un esprit de collaboration.

Nos principaux partenaires sont (sans toutefois s'y limiter) les professionnels des RH, les intervenants du secteur des langues officielles, le Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT), la Commission de la fonction publique (CFP), la nouvelle École de la fonction publique du Canada (ÉFPC) et Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Afin d'atteindre certains buts et objectifs précis, l'Agence travaille aussi en étroite collaboration avec le grefier du Conseil privé, le Bureau du Conseil privé et le Comité des hauts fonctionnaires (CHF). La participation des syndicats est également essentielle au succès de l'approche équilibrée que l'Agence a adoptée à l'égard de l'engagement et du co-développement. Enfin, selon la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, l'Agence doit consulter des représentants des groupes désignés à propos de la mise en œuvre de l'équité en emploi. La coopération, les partenariats et la collaboration sont donc maintenant les principales caractéristiques de la nouvelle relation de travail qui existe entre les organismes centraux, les ministères et organismes, et les syndicats.

- **Habiller les ministères et organismes et exercer une surveillance efficace** – Le double rôle de l'Agence consiste, d'une part, à habiller les ministères et organismes de sorte qu'ils puissent se conformer aux nouvelles normes de gestion des RH et, d'autre part, à surveiller le rendement et à veiller à ce que l'on rende compte des résultats obtenus. L'Agence ne sera vraiment efficace que si elle parvient à un juste équilibre entre ces deux responsabilités.

- **Faire preuve d'un leadership novateur et responsable** – Inspirée par l'obligation de rendre compte de l'utilisation des fonds publics et par des communications transparentes et efficaces, l'Agence exercera un leadership novateur.

- **Préconiser la simplicité et la clarté** – L'Agence simplifiera les politiques de gestion des ressources humaines et en réduira le nombre. Elle entend également clarifier son rôle de surveillance et rattacher clairement les différentes disciplines aux objectifs de haut niveau.

- **Favoriser l'intégration et la cohérence des différentes disciplines de la gestion des ressources humaines** – L'Agence s'efforcera d'adopter des programmes, des politiques et d'autres instruments qui soient intégrés et cohérents. Cela signifie des orientations, des approches et un soutien plus clairs et plus efficaces en matière de gestion des RH ainsi que des attentes cohérentes et un centre d'expertise en gestion des RH, y compris dans le domaine de l'équité en emploi.

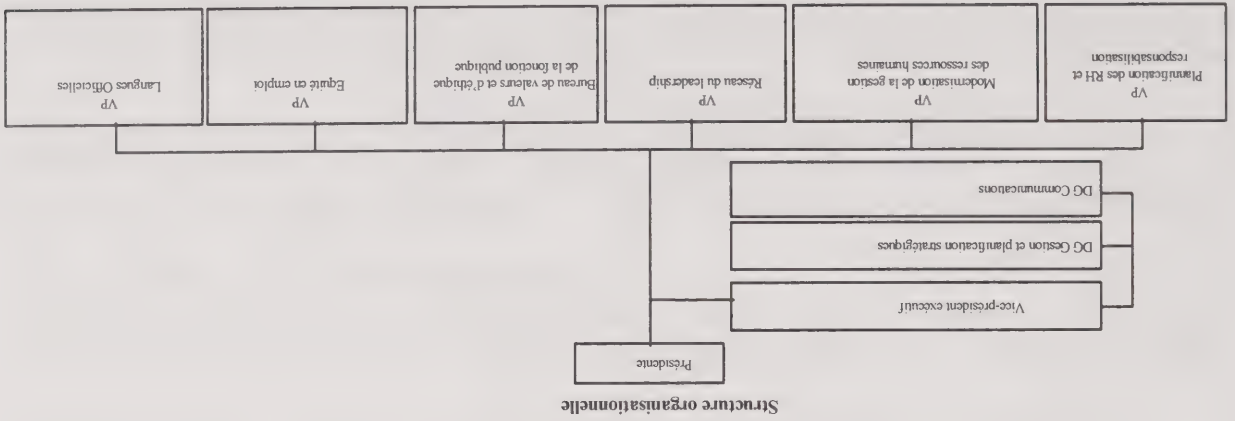
À cet égard, les priorités et plans que l'Agence poursuivra à court (et à long) terme sont les suivants:

- créer et développer une organisation abordable, pleinement déterminée à respecter le cadre *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes*, en préconisant et en appliquant, au sein de son organisation, la vision, les principes et les objectifs sous-jacents à une fonction moderne de contrôle et de gestion des ressources humaines;
- créer et développer une nouvelle structure organisationnelle efficace, dotée de secteurs d'activité (activités de programmes) en accord avec les objectifs stratégiques globaux de l'Agence;
- établir un cadre de planification et de résultats stratégiques solide et clair, lié à une vision, à des objectifs globaux et à des résultats clés clairement énoncés;
- créer une infrastructure de communications abordable qui permettra à l'Agence de se positionner à l'échelle de la fonction publique et de communiquer efficacement avec tous les groupes cibles;
- établir un modèle de fonctionnement qui permettra à l'Agence d'assurer un leadership clair, cohérent et intégré au chapitre de la gestion des RH dans la fonction publique, et qui apportera de la valeur ajoutée aux ministères, aux organisations et aux fonctionnaires;
- acquérir une compétence de base en mesure du rendement et en responsabilisation de gestion, pour donner l'exemple à suivre.

Partie V : Notre organisation

5.1 Notre structure organisationnelle

Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHPC)



Par l'intermédiaire de sa Direction des langues officielles, l'Agence continuera de surveiller et de promouvoir l'établissement d'un climat efficace pour aider chaque institution à intégrer les langues officielles au milieu de travail et à la prestation des services à la population canadienne. Tel que déjà souligné dans la partie III du rapport, en dépit des progrès importants accomplis depuis que la Loi a reçu la sanction royale, il y a plus de 35 ans, un effort continu s'impose pour maintenir la progression et respecter les engagements. Par conséquent, conformément au *Plan d'action pour les langues officielles* du gouvernement, l'Agence mettra l'accent sur les priorités et les plans qui suivent.

Priorités et plans

Calendrier

□ Le service aux Canadiens et la responsabilisation au chapitre des langues officielles sont améliorés

- Des systèmes renforcés de surveillance et de rapport qui rendent les résultats plus transparents et accessibles aux Canadiens sont en place, y compris des indicateurs de rendement et des outils d'évaluation
- Des instruments de politique plus simples, plus clairs, plus accessibles et axés sur les résultats sont élaborés
- Une aide est constamment fournie aux institutions pour s'assurer que les langues officielles font partie de leurs activités et de la prestation des services à la population canadienne, en particulier au moyen de l'innovation et de changements culturels

2004-2007

□ Une vision commune plus forte d'un milieu de travail bilingue et de ses valeurs sous-jacentes est en place

- Des instruments de politique plus simples, plus clairs, plus accessibles et axés sur les résultats sont élaborés
- Une aide continue est offerte aux institutions pour promouvoir l'utilisation des langues officielles au travail, en particulier au moyen de l'innovation et de changements culturels

2004-2007

2004-2007

□ Des cibles sont établies pour des capacités bilingues accrues au sein des groupes de la direction et de la relève, promouvant ainsi dans les régions bilingues l'utilisation des deux langues officielles en milieu de travail

Outre ces grandes priorités, l'Agence sera également appelée à gérer des programmes permanents et à surveiller des activités, incluant notamment la production du *Rapport annuel sur les langues officielles*, des activités de recherche en gestion des ressources humaines, et la prestation d'avis d'expert aux institutions. Elle continuera également à appuyer le travail de *Patrimoine canadien*.

4.4 Administration de l'Agence

Il s'agit de la première année d'activité de l'Agence. Par conséquent, l'un de nos défis consistera à veiller à ce que la nouvelle organisation soit établie de façon efficace pour permettre au programme de la modernisation de la gestion des RH du gouvernement de progresser avec succès. Pour y parvenir, l'Agence devra donner l'exemple en étant une organisation moderne et très performante.

Pour faciliter la poursuite des progrès et l'atteinte des objectifs de la fonction publique liés à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et au *Plan d'action « Faire place au changement »*, l'Agence envisage les mesures concrètes qui suivent.

Priorités et plans

Calendrier

□ La fonction publique est représentative et inclusive

- Les dispositions de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* sont prévues pour s'assurer que l'obligation de l'employeur de prendre des mesures d'adaptation pour les personnes handicapées et d'autres groupes désignés sont constamment appliquées
- Une aide est constamment fournie aux ministères et organismes pour accélérer la progression du *Plan d'action Faire place au changement*, en particulier pour les EX et les groupes de relève

- Des améliorations sont apportées à la représentation des minorités visibles et à leur taux de recrutement, tant pour les nominations pour une période déterminée de plus de trois mois que pour les nominations de durée indéterminée

- Des instruments de politique plus simples, plus clairs et axés sur les résultats sont élaborés et mis en œuvre

- La *LMFP* et des initiatives de modernisation des RH non régies par une loi, y compris des systèmes de planification et de responsabilisation connexes et les politiques de dotation dictées par la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* sont intégrées à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* pour veiller à ce que l'on satisfasse aux exigences aux fins de l'application de la nouvelle définition de « mérite »

□ Les résultats sont plus transparents et accessibles aux Canadiens

- Des systèmes améliorés de surveillance, de vérification et de rapport sont établis pour rendre les résultats plus accessibles et transparents pour les Canadiens, notamment la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et les objectifs de *Faire place au changement*

Outre ces grandes priorités, l'Agence est également chargée de surveiller activement la mise en œuvre de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au sein des ministères et organismes de la fonction publique du Canada et de rendre compte au Parlement des progrès réalisés au moyen du Rapport annuel sur l'équité en emploi. L'Agence soutient également les activités de recherche et de développement et fournit des conseils d'expert aux institutions dans le dossier de l'équité en emploi.

Respecter et maintenir les engagements au titre des langues officielles...

Depuis la restructuration du gouvernement le 12 décembre 2003, l'Agence est chargée de diriger et de coordonner les politiques et les programmes de langues officielles pour les 196 institutions assujetties à la *Loi sur les langues officielles*.

Priorités et plans

Calendrier

- Au moyen d'une stratégie de mise en œuvre complète et soutenue du *Code*, les employés sont sensibilisés aux obligations régies par le *Code* et les valeurs et l'éthique propres à la fonction publique sont intégrées aux activités quotidiennes des ministères et organismes
 - Des programmes de sensibilisation et d'apprentissage sont mis en œuvre dans la fonction publique
 - Des outils d'apprentissage et de communication à l'intention des employés et des gestionnaires sont mis en place dans les ministères et organismes
 - Des spécialistes ministériels des valeurs et éthique sont formés et disposent des documents, du soutien et de l'accès aux conseils dont ils ont besoin pour s'acquitter de leurs responsabilités
- Une aide additionnelle est fournie aux ministères et organismes pour leur permettre d'assumer leurs responsabilités
 - Des indicateurs de rendement pour les valeurs et l'éthique, ainsi qu'un cycle d'évaluation et de mesure, sont mis en œuvre
 - Les politiques sur les valeurs et l'éthique, et les services de conseils stratégiques sont améliorés
 - Des protocoles standard pour la gestion des cas sont établis
- Une infrastructure de gouvernance pangouvernementale pour les valeurs et l'éthique de la fonction publique est établie
- Le support nécessaire au gouvernement pour élaborer de nouvelles options pour un régime de divulgation, y compris une mesure législative est fournie
 - La création d'un nouveau régime est étayée et des politiques et des instruments sont mis à jour
 - Le nouveau régime de divulgation et d'autres instruments connexes nouveaux sont préconisés et intégrés aux pratiques de gestion

4.3 Une fonction publique représentative et accessible

Les priorités qui se rattachent à cette composante du résultat stratégique se greffent à deux secteurs de résultats clés : 1) l'équité en emploi et la diversité; et 2) les langues officielles.

Réaliser et maintenir l'équité en emploi...

Le portefeuille de l'équité en emploi de l'Agence vise à intégrer les principes et les objectifs en matière d'équité en emploi à tous les aspects de la gestion des RH. Une telle intégration, en retour, favorisera l'expression des divers points de vue d'une fonction publique qui reflète la population qu'elle sert et qui s'appuie sur le vaste éventail des talents de la population active canadienne afin de rester concurrentielle au sein d'une économie de plus en plus mondialisée. À ce chapitre, tel que déjà mentionné dans la partie III du rapport, des progrès réels ont été accomplis depuis le dépôt au Parlement du premier rapport annuel sur l'équité en emploi, il y a 10 ans – en particulier pour les femmes, les Autochtones et les personnes handicapées. Toutefois, il y a encore beaucoup à faire, en particulier pour le recrutement et la rétention, au sein de la fonction publique, des membres de minorités visibles.

Priorités et plans

Calendrier

- ☐ Le Programme de gestion du rendement (PGR) pour les cadres est examiné et des recommandations sont fournies au CT
 - ☐ Un cadre est élaboré pour intégrer les programmes de perfectionnement en leadership au continuum, en fonction des besoins actuels et futurs de la fonction publique, et dans l'optique des collectivités de la gestion des finances et des RH
 - Des programmes de perfectionnement en leadership sont intégrés et mis en œuvre
 - ☐ Des contrôles plus rigoureux de la classification des postes de direction
- sont mis en place

2004-2005

2005-2007

Promouvoir et renforcer le Code de valeurs et d'éthique ...

Le cadre *Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes* reconnaît explicitement l'engagement du gouvernement du Canada à gérer ses activités conformément aux valeurs de la fonction publique. Parallèlement à l'accroissement des attentes et des tensions pour une fonction publique plus efficace, efficiente, transparente et rentable, des améliorations continues peuvent être apportées uniquement si elles se situent à tous les niveaux et s'appuient sur une base solide et sous-jacente de valeurs et d'éthique de la fonction publique. Étant donné le besoin de rétablir la confiance du public dans la fonction publique, ce défi est devenu l'une des principales priorités pour une fonction publique bien gérée.

Dans ce contexte, la mission de l'Agence consiste principalement :

- à soutenir les ministres en travaillant avec les fonctionnaires, les organisations de la fonction publique et d'autres intervenants pour renforcer la confiance des Canadiens et des Canadiennes dans leur fonction publique; et
- à jouer un rôle de leadership dans la mise en place d'une fonction publique professionnelle dévouée à l'intérêt public et assortie d'une solide culture de valeurs et d'éthique.

Vu la création récente du Bureau des valeurs et de l'éthique de la fonction publique, en novembre 2003, l'exercice 2004-2005 sera le premier exercice de développement dans ce domaine pour l'Agence. C'est ainsi que tout en prenant des mesures concrètes pour favoriser et renforcer le *Code de valeurs et d'éthique* à l'échelle de la fonction publique, l'Agence devra créer et bâtir une solide infrastructure pour lui permettre d'exécuter et de soutenir son mandat.

Enfin, les Plans et Priorités de l'Agence incluent le support nécessaire au gouvernement pour élaborer de nouvelles options pour un régime de divulgation, y compris des mesures législatives.

4.2 Un leadership efficace, conforme à l'éthique et un milieu de travail de qualité

La concrétisation de cette composante du résultat stratégique se greffe à deux secteurs de résultats clés : 1) le perfectionnement du leadership; et 2) la promotion et le renforcement du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique.

Favoriser un renouvellement fort, efficace et constant du leadership ...

Bien que les ministères et organismes soient chargés de perfectionner le leadership au sein de leurs organisations respectives, l'Agence doit pour sa part mettre en place et soutenir un leadership efficace, du point de vue du gouvernement dans son ensemble. Pour ce faire, l'Agence gère et soutient une série de programmes et réseaux clés, comme le Programme de perfectionnement accéléré des cadres supérieurs (PPACS), le Programme Cours et affectations de perfectionnement (CAP), le Programme de stagiaires en gestion (PSG), le Programme de formation accélérée pour les économistes (PFAE) et Échanges Canada.

Une fonction publique efficace est directement liée au calibre de son leadership, en particulier dans le contexte de la modernisation de la gestion des RH et du besoin de rétablir la confiance de la population canadienne dans sa fonction publique. De plus, de récents événements publics très en vue ont montré qu'il fallait améliorer la façon dont nous y prenons pour recruter, former, aider et récompenser les leaders, à tous les niveaux. Parallèlement, pour répondre aux besoins en évolution de la fonction publique, nos dirigeants doivent être de plus en plus en mesure de mettre en pratique un large éventail de connaissances et de compétences afin de s'adapter aux changements et de favoriser un climat de confiance et de responsabilités fondé sur les valeurs et l'éthique de la fonction publique. De plus, le leadership doit être géré comme un continuum, des superviseurs de premier niveau aux administrateurs généraux.

Pour relever ces défis, les priorités de l'Agence figurant dans le tableau qui suit viseront essentiellement à rationaliser les compétences et à établir l'apprentissage de base, à renouveler la gestion du rendement pour un système plus transparent et axé sur les résultats; à resserrer les contrôles exercés sur la classification des postes de direction; et à intégrer les programmes de perfectionnement en leadership à un continuum, afin qu'il soit géré de façon plus efficace et réponde mieux aux besoins actuels et futurs de la fonction publique.

Priorités et plans

Calendrier

- L'apprentissage de base, comprenant l'orientation dans la fonction publique et des éléments obligatoires liés à la gestion des finances et des RH est établi
 - Un cadre d'apprentissage de base est mis en œuvre et perfectionné
 - Les compétences que doivent posséder les gestionnaires sont clarifiées et liées aux responsabilités en matière de gestion
- 2004-2005 2005-2007 2004-2005

Par conséquent, l'Agence doit veiller à ce que les ministères et organismes soient en mesure de soutenir une fonction de planification moderne des RH qui soit pleinement intégrée à leur planification opérationnelle et soutenue par un accès convenable aux capacités de recherche et à l'information concernant la planification des RH. Le travail consistera notamment à mettre au point des systèmes intégrés de mesure du rendement, s'appuyant sur des politiques et des outils plus clairs, plus simples et axés sur les résultats, et pleinement intégrés au Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) établi par le Conseil du Trésor.

Enfin, étant donné l'importance particulière que revêt ce secteur, l'Agence songe à accélérer la mise à exécution de cette priorité, autant que possible et à évaluer les progrès accomplis.

Priorités et plans

Calendrier

La capacité de planification ministérielle des RH est renouvelée et intégrée à leur planification opérationnelle

- Des approches systémiques et des outils sont mis en place au sein des ministères et organismes
 - La capacité de recherche de l'Agence est accrue pour faciliter la planification ministérielle des RH et l'établissement des besoins actuels et futurs de la fonction publique, à l'appui des priorités gouvernementales
 - Un centre d'excellence en planification des RH est mis sur pied, et les ministères et organismes peuvent communiquer avec lui pour obtenir des conseils, de l'information à jour sur les outils de planification des RH, des pratiques exemplaires et/ou un soutien sur place
 - Un dépôt central de l'information est mis en place à l'échelle du gouvernement pour fournir des renseignements sur les RH à l'appui d'activités plus efficaces en matière de recherche, de politique, de planification, de surveillance et de rapport à l'échelle de la fonction publique
 - L'information essentielle sur le rendement des RH est rendue accessible à l'échelle de la fonction publique, au moyen d'un système de rapports sur le Web
- Des systèmes de responsabilisation efficaces et intégrés sont en place
- Des indicateurs du rendement de la gestion des RH sont élaborés pour appuyer la surveillance du rendement au regard de normes cohérentes à l'échelle de la fonction publique et les rapports au Parlement
 - Des politiques et des instruments de gestion des RH plus clairs, plus simples et axés sur les résultats sont mis en place au sein des ministères et organismes
 - Une approche axée sur les résultats en ce qui touche la responsabilisation des sous-ministres au chapitre de la gestion des RH est élaborée en accord avec le CRG
 - L'information essentielle sur le rendement des RH est rendue accessible à l'échelle de la fonction publique au moyen d'un système de rapports qui utilise la technologie existante

Tel qu'illustré ci-dessous, l'Agence s'occupera en un premier temps d'examiner et de moderniser les normes de classification des groupes professionnels existants. Elle renouvellera les politiques et les lignes directrices pertinentes; concevra et fournira de solides programmes de formation et services de soutien aux spécialistes des RH; établira un système rigoureux de surveillance du rendement afin de suivre de près l'efficacité, l'intégrité, l'efficience et l'incidence financière du nouveau système de classification, et d'en rendre compte.

Il en résultera un système modernisé qui sera directement lié à la gestion du rendement, aux pratiques liées à la compétence et à la rémunération. Le système tiendra compte des nouvelles réalités du marché de l'emploi, assurera un traitement équitable et améliorera les efforts de recrutement et de maintien en poste tout en soutenant la mise en oeuvre efficace de la LMFP.

Priorités et plans

Calendrier

- ☐ Les normes de classification sont modernisées
2004-2009
- ☐ Les politiques et les lignes directrices sur la classification sont renouvelées
2004-2005
 - Les mises à jour sont continues à mesure que la réforme se déroule
 - Les politiques et les lignes directrices de base sont mises à jour
- ☐ Des programmes de formation et des services de soutien sont fournis
2004-2005
 - Un programme de formation provisoire est mis en oeuvre à l'intention des spécialistes de la classification
 - Des programmes de formation de base sont élaborés à l'intention des spécialistes des RH
 - Des services de soutien de base et des outils en direct sont offerts
 - Une formation accrue, des services de soutien et des outils sont fournis
- ☐ Des systèmes de contrôle du rendement sont en place
2004-2005
 - Un système de repérage des coûts est établi à l'échelle du gouvernement
 - Tous les ministères et organismes ont mis en place un système de surveillance
 - L'Agence est en mesure de mener des examens horizontaux au sein d'un groupe professionnel donné et/ou d'un ministère/organisme

Etablir des systèmes efficaces et intégrés de planification des RH et de responsabilisation...

C'est le troisième secteur de résultats clés qui soutient la modernisation de la gestion des ressources humaines. La souplesse accrue, du point de vue des gestionnaires, qui découle de la mise en oeuvre de la LMFP doit être équilibrée par de nouveaux contrôles, des rôles clarifiés et une responsabilisation renforcée. De même, les procédés de dotation modernes doivent être favorisés, au sein des ministères et organismes, par une planification des RH liée à la planification des opérations. En outre, des systèmes de responsabilisation efficaces doivent fournir, en temps opportun, des renseignements pertinents, exacts et cohérents sur les activités liées à la gestion des RH au moment et là où on en a besoin.

Priorités et plans

Calendrier

□	Le système des relations de travail et du règlement des différends est modernisé									
2004-2005	○	Le comité consultatif syndical-patronal est établis								
2004-2005	○	Des comités de gestion des relations de travail sont en place au sein de chaque ministère et organisme								
2004-2005	○	Des systèmes informels de gestion des conflits sont créés au sein des ministères et organismes								
2004-2005	○	Les ministères et organismes sont prêts à mettre en œuvre la Loi sur les relations de travail dans la fonction publique								
□	Les communications, l'apprentissage et les changements culturels sont gérés efficacement									
2004-2005	○	Les administrateurs généraux participent à titre de chefs de file à la mise en œuvre de la LMFP								
2004-2006	○	Les gestionnaires et les professionnels des RH possèdent les outils et la formation dont ils ont besoin								
2004-2006	○	Un soutien constant à l'apprentissage est offert								
à compter de 2006	□	Des changements sont apportés aux systèmes								
2005-2006	○	La mise en œuvre de la LMFP se traduit par de nouvelles capacités en matière de saisie des données et exigences en matière de rapports								
2005-2006	○	Les ministères et organismes sont appuyés dans leurs efforts pour adopter des modèles plus modernes, rentables et intégrés de prestation des services en RH								

Pour être parfaitement efficace, la modernisation de la gestion des RH exige également la réforme du système de classification.

Des descriptions de travail claires, cohérentes et mises à jour sont une condition préalable à la mise en place d'un système de dotation équitable, simplifié et souple.

Le processus a été amorcé en 2002-2003 et il se poursuivra progressivement au cours des quatre à cinq prochaines années.

Cette vaste entreprise doit être alignée sur les politiques relatives à la rémunération; être étroitement coordonnée avec les objectifs et l'échéancier de la négociation collective de l'employeur; et impliquer la participation du SCT et de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). De plus, des consultations permanentes devront se dérouler auprès des ministères et organismes, des agents négociateurs, des associations professionnelles et s'il y a lieu, du Bureau du vérificateur général.

- elle permettra d'adopter une approche davantage ciblée et intégrée en matière d'apprentissage et de perfectionnement professionnel en créant la nouvelle École de la fonction publique du Canada;

- elle clarifiera les rôles et renforcera la responsabilisation des gestionnaires.

Ce projet de modernisation consiste également à mettre en œuvre une nouvelle *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* (LMFP – Partie 3) et la *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (LMFP – Partie 1) et à apporter des modifications à la *Loi sur le Centre canadien de gestion* (LMFP – Partie 4) et à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, (LMFP – Partie 2).

Afin d'appuyer la mise en œuvre de la LMFP, le Secrétariat à la mise en œuvre de la modernisation de la gestion des ressources humaines a été créé, comme partie intégrante de la nouvelle Agence, pour :

- assurer la gestion efficace du projet de la mise en œuvre de la LMFP à l'échelle du gouvernement;
- fournir des services de secrétariat aux comités et aux sous-comités des sous-ministres;
- jouer le rôle de centre d'expertise dans des domaines spécialisés;
- jouer un rôle global de régie et de surveillance du financement à l'égard de la mise en œuvre;
- assurer la coordination de la gestion des changements au moyen de la participation, du partenariat, de l'apprentissage et de communications internes.

Les grandes priorités retenues par l'Agence à l'appui de la mise en œuvre de la LMFP sont présentées ci-dessous. On y trouve des initiatives régies par une loi et d'autres initiatives non régies par une loi. Les principes fondamentaux qui sous-tendent ces priorités consistent à confier la gestion des RH aux gestionnaires; à établir des relations patronales-syndicales davantage axées sur la collaboration, y compris l'apport conjoint d'améliorations au milieu de travail; à s'assurer que les spécialistes des RH et les gestionnaires des RH comprennent et jouent leurs rôles; et à veiller à ce que les ministères et organismes soient en mesure de donner suite à cette nouvelle approche en ce qui touche la gestion des RH.

Priorités et plans

Calendrier

- Le système de dotation et de recours dans le cadre de la dotation est modernisé

- Le Tribunal de dotation dans la fonction publique est établi
- Un processus de dotation rationalisé est mis en œuvre
- Des outils et le soutien requis sont donnés aux ministères et organismes pour intégrer la planification et la gestion efficaces des RH aux responsabilités des gestionnaires
- Les ministères et organismes sont prêts à mettre en œuvre la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique*
- Des politiques et des instruments d'habilitation convenables des gestionnaires sont élaborés

2004-2005

2005-2006

2004-2006

2005-2006

2004-2005

Partie IV : Plans et priorités détaillés

Comme on l'indique dans les parties précédentes, pour atteindre son résultat stratégique et fournir des résultats aux Canadiens, l'Agence a organisé son travail en fonction des trois composantes suivantes de son résultat stratégique :

- Une gestion des RH modernisée et une responsabilisation accrue
- Un leadership efficace, conforme à l'éthique et un milieu de travail de qualité
- Une fonction publique représentative et accessible.

Cette quatrième partie fournit des informations plus détaillées sur les initiatives clés que l'Agence mènera pour chacune de ces composantes de son résultat stratégique au cours de la période allant du 1^{er} avril 2004 au 31 mars 2007. Elle porte également sur l'administration de l'Agence et la façon dont cette dernière appuie la réalisation du résultat stratégique.

4.1 Une gestion des ressources humaines modernisée et une responsabilisation accrue

Les priorités retenues par l'Agence pour réaliser cette composante du résultat stratégique se greffent à trois secteurs de résultats clés : 1) la mise en œuvre de la *LMFP*, 2) la réforme du système de classification, 3) l'établissement de systèmes efficaces et intégrés de planification des RH et de responsabilisation.

Mettre en œuvre la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP)...

Il s'agit d'une entreprise majeure qui transformera comme jamais on ne l'a fait en plus de 35 ans la façon dont la fonction publique fédérale engage et gère ses employés. La législation qui régit la façon dont le gouvernement gère ses employés n'a pas évolué en fonction des changements qui s'opèrent dans le milieu de travail global. À cet égard, le besoin de moderniser la gestion des RH au sein du gouvernement fédéral est un thème que le Bureau du vérificateur général a abordé dans plusieurs de ses rapports.

La mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* est la pierre angulaire de cette modernisation. La *LMFP* sera mise en œuvre au cours des deux prochaines années et couvrira quatre secteurs clés de la gestion des RH :

- elle modernisera le système de dotation et de recours dans le cadre de la dotation, pour permettre à la fonction publique d'attirer et d'engager les bonnes personnes dans les secteurs et au moment où elle en a besoin, pour exécuter les programmes et fournir les services aux Canadiens;

- elle favorisera la mise en place d'un système de relations de travail et de règlement des différends plus constructif et harmonieux pour améliorer la qualité du milieu de travail;

Des progrès considérables ont été accomplis sur les deux fronts au fil des ans, mais ces réalisations demeurent fragiles et stagnantes, et il reste encore des améliorations à apporter.

Pour ce qui est de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, la fonction publique doit être représentative d'une population de plus en plus diversifiée.

Le défi est particulièrement de taille lorsqu'il est question d'utiliser pleinement les talents des membres des minorités visibles et de régler le problème de la sous-représentation au niveau de la haute direction et de façon générale.

En ce qui a trait à la *Loi sur les langues officielles*, les droits et les obligations sont encore mal compris et des perceptions erronées persistent encore quant aux exigences des lois et des politiques à l'intérieur et à l'extérieur de la fonction publique.

Le français n'est pas encore assez utilisé comme langue de travail dans les régions bilingues; il est essentiel de veiller à ce que les superviseurs dans ces régions soient bilingues afin que les employés puissent faire valoir leurs droits.

Afin d'obtenir un milieu de travail bilingue et d'offrir des services de qualité à la population canadienne, nous devons promouvoir le respect des langues officielles en le présentant comme une partie intrinsèque de nos valeurs. Ceci est d'autant plus important que le gouvernement progresse vers des services électroniques, des points de service à guichet unique et l'intégration avec les autres ordres de gouvernement et d'autres partenaires.

Priorités et résultats clés pour les Canadiens...

L'Agence continuera d'apporter des améliorations ciblées en matière d'équité en emploi ainsi que de promouvoir la dualité linguistique, tout en mettant en œuvre de meilleurs systèmes de contrôle et de production de rapports rendant les résultats plus accessibles et transparents pour les Canadiens.

La *LMFP* aidera les gestionnaires à mieux atteindre les objectifs en matière d'équité en emploi et de langues officielles en intégrant ces objectifs à la planification des activités et des RH.

Simultanément, l'Agence continuera à aider les ministères en mettant sur pied des initiatives novatrices favorisant le changement de culture souhaité; en ciblant des améliorations au sein de groupes segmentés, en renouvelant les instruments de politique pour qu'ils soient plus simples, clairs, accessibles et axés sur les résultats; ainsi qu'en adoptant de meilleurs systèmes de contrôle et de production de rapports rendant les opérations du gouvernement plus transparentes et les résultats plus accessibles aux Canadiens.

Priorités et résultats clés pour les Canadiens...

Afin de relever ces défis, la direction de la fonction publique doit être vue comme un continuum, du superviseur de premier niveau à l'administrateur général. En procédant ainsi, l'Agence simplifiera les compétences en leadership de base afin de se concentrer davantage sur les responsabilités de la direction, intégrera les programmes de perfectionnement en leadership afin de tenir compte des besoins actuels et futurs de la fonction publique; établira les priorités en matière d'apprentissage essentiel à la fonction publique compte tenu des compétences en gestion énoncées dans le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG); et collaborera avec l'EFPC et les ministères et organismes afin d'élaborer la formation obligatoire, particulièrement dans les domaines des finances et des ressources humaines pour les gestionnaires, y compris les programmes qui les aideront à comprendre leurs responsabilités en vertu de la LMFP. L'Agence passera également en revue le Programme de gestion du rendement (PGR) pour les cadres, fournira des recommandations au Conseil du Trésor et établira des mesures de contrôle plus rigoureuses quant à la classification des postes de direction.

L'Agence favorisera la formation de dirigeants hautement compétents, guidés par les plus hautes normes de responsabilisation et d'éthique et évalués en fonction de celles-ci.

L'un des éléments essentiels de la stratégie est de s'assurer que l'ensemble de la fonction publique et chacune des organisations disposent de l'infrastructure, des pratiques, du rendement et des résultats en matière de gestion permettant d'ancrer les valeurs et l'éthique dans la fonction publique. Les priorités clés comprennent le soutien au gouvernement quant aux options de divulgation, dont des lois; des initiatives permanentes pour renforcer la compréhension et l'intériorisation du *Code* et politiques connexes par les employés; ainsi que l'adoption d'une responsabilisation axée sur les résultats pour les valeurs et l'éthique.

3.3.3 Une fonction publique représentative et accessible

Défis clés...

Les progrès en matière d'équité en emploi et visant une fonction publique plus bilingue doivent continuer afin que le gouvernement puisse respecter ses engagements pour la prestation efficace de services de qualité aux Canadiens et pour la création d'un milieu de travail qui respecte la diversité et la dualité linguistique.

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* engage la fonction publique du Canada, le plus important employeur du pays, à assurer une représentation et une participation égales des quatre groupes désignés : les femmes, les Autochtones, les membres des minorités visibles et les personnes handicapées. La *Loi sur les langues officielles* engage le gouvernement du Canada à servir les Canadiens dans leur première langue officielle, en permettant aux employés des régions bilingues de travailler dans la langue de leur choix et en assurant une participation équitable des Canadiens francophones et anglophones.

La priorité de l'Agence sera donc d'appuyer les ministères et organismes en renforçant leur capacité de planification des RH et l'intégration de la planification des RH à la planification des activités.

L'Agence mettra aussi sur pied un système de surveillance du rendement des RH en fonction de normes uniformes à l'échelle de la fonction publique et présentera des rapports opportuns, pertinents, précis et cohérents au Parlement. En fait, dans le cadre de sa responsabilité quant à la mise en œuvre de la LMFP, l'Agence devra présenter un rapport annuel au Parlement sur la situation des ressources humaines dans l'ensemble de la fonction publique.

Bien sûr, ces changements ne se produiront pas du jour au lendemain. La mise en œuvre de la LMFP prendra plusieurs années à l'Agence et à ses partenaires et entraînera des modifications aux différents programmes, politiques, outils et systèmes, dont l'élaboration de stratégies d'apprentissage et de changement de culture.

En collaboration avec le SCT, la CFP, l'ÉFPC et les ministères et organismes, de même qu'en partenariat avec les syndicats, l'Agence veillera à la réussite de cette modernisation dans un climat de collaboration.

3.3.2 Un leadership efficace et conforme à l'éthique, et un milieu de travail de qualité

Défis clés...

Améliorer et soutenir la confiance des Canadiens dans l'efficacité et l'intégrité des dirigeants de leur fonction publique à tous les niveaux.

Des dirigeants compétents, professionnels, responsables et dynamiques sont un facteur clé de succès essentiel si on veut moderniser la gestion des RH et regagner la confiance des Canadiens et des Canadiennes dans leur fonction publique. Particulièrement dans le contexte de la mise en œuvre de la LMFP, les dirigeants de la fonction publique doivent comprendre leurs nouvelles responsabilités et la manière de les assumer.

En outre, de récents événements de premier plan ont démontré la nécessité d'améliorer notre façon de recruter, de perfectionner, de soutenir et de récompenser les dirigeants, du premier niveau aux administrateurs généraux.

Afin de répondre aux besoins actuels et futurs, les dirigeants doivent avoir des connaissances et des aptitudes variées; être capables de s'adapter à des rôles changeants; maintenir un climat de confiance et favoriser la transparence, la responsabilisation et les valeurs et l'éthique de la fonction publique. L'un des défis clés est le besoin de s'assurer que le *Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique* (le *Code*) est bien compris et mis en pratique quotidiennement, à tous les niveaux, permettant ainsi de regagner la confiance du public en la fonction publique.

Finalement, les systèmes d'information servant à traiter les données et les opérations relatives aux RH sont trop fragmentés et exigeants en main-d'œuvre. Cette réalité accroît le fardeau administratif des ministères au détriment de leurs priorités principales et limite la capacité du gouvernement d'accéder rapidement à de l'information efficace à l'appui d'une surveillance plus rigoureuse, d'une meilleure production de rapports et d'une prise de décision plus éclairée.

Priorités et résultats clés pour les Canadiens...

L'élément central de la modernisation de la gestion des RH au sein de la fonction publique est la Loi sur la modernisation de la fonction publique (LMFP), qui a reçu la sanction royale, le 7 novembre 2003. La mise en œuvre de cette loi simplifiera le système de dotation et, par conséquent, améliorera la capacité de la fonction publique à attirer et à maintenir en poste des employés au moment et là où on en a besoin. Elle établira aussi des relations de travail plus constructives afin de créer un milieu de travail plus efficace; permettra de mettre davantage l'accent sur l'apprentissage par l'entremise d'une seule organisation, l'EFPC; et, définira plus clairement les rôles des gestionnaires et renforcera leur responsabilisation.

*L'Agence veillera à l'efficacité
de la mise en œuvre de la LMFP
et de la réforme du système de
classification et elle établira des
systèmes intégrés de
planification des RH, de
surveillance et de
responsabilisation à l'échelle de
la fonction publique.*

Grâce à la mise en œuvre de la LMFP, les gestionnaires seront davantage responsables et devront rendre compte de leurs actes. Les gestionnaires se verront accorder plus de souplesse, mais ils seront également jugés en fonction de la qualité de leurs actes plutôt qu'en fonction du processus qu'ils ont suivi. La responsabilité principale passera donc des organismes centraux aux administrateurs généraux et aux gestionnaires. Quant aux relations de travail, la mise en œuvre de la LMFP favorisera le règlement des conflits et la résolution conjointe des problèmes à titre de pratiques courantes dans notre milieu de travail.

De plus, la mise en œuvre de la LMFP sera facilitée par des initiatives de modernisation non régies par des lois. La réforme du système de classification et le renforcement de la capacité ministérielle de planification des RH et du système de responsabilisation de la fonction publique comptent parmi les plus importantes de ces initiatives.

La réforme du système de classification complètera le système de dotation simplifié et dynamique qui résulte de la mise en œuvre de la LMFP. Grâce à cette réforme, l'Agence recréera un système de classification saisissant l'essence du travail de la fonction publique, traduisant les réalités du marché du travail, assurant un traitement équitable et facilitant le recrutement et la rétention de l'effectif. L'Agence veillera à la mise en place de mécanismes d'évaluation du rendement du nouveau système.

De même, la plus grande souplesse accordée aux gestionnaires doit être équilibrée par de nouveaux contrôles, des rôles plus clairs et une responsabilisation renforcée. Un processus de dotation simplifié doit également s'appuyer sur une solide planification ministérielle des RH reliée à la planification des activités.

Comparativement au Rapport sur les plans et les priorités qu'a présentée le SCT l'an dernier, eu égard à la gestion des RH, le résultat stratégique de l'Agence n'est pas articulé en termes de réalisations pour l'effectif et le milieu de travail, mais en des éléments plus précis et axés sur les résultats qui traduisent mieux les priorités et les défis de l'Agence.

3.3 Nos défis et priorités clés

La partie qui suit donne un aperçu des défis propres à chacune des trois composantes du résultat stratégique de l'Agence ainsi que des priorités et des avantages qui y sont associés pour les Canadiens.

3.3.1 Une gestion des RH modernisée et une responsabilisation accrue

Défis clés...

Des composantes de base essentielles d'une fonction publique moderne ont perdu une bonne partie de leur efficacité et de leur efficience.

Cette composante du résultat stratégique est la pierre angulaire des priorités de l'Agence. Tel qu'indiqué dans la partie II du rapport, les lois sur la gestion des RH n'ont pas changé depuis près de 40 ans et les pratiques et systèmes de RH sont devenus trop complexes et trop rigides pour s'adapter aux besoins actuels et futurs de la fonction publique.

Or, une fonction publique performante repose sur des éléments de base essentiels : une structure de l'emploi ou un système de classification efficace qui reflètent la valeur relative du travail qui doit être accompli au nom des Canadiens; un système de dotation simplifié qui permet de nommer les bonnes personnes aux bons postes, au bon moment; et, une planification des RH et une responsabilisation efficaces.

Néanmoins, certaines des normes de classification en vigueur sont désuètes. Celles qui sont particulièrement désuètes, ou qui nuisent à une saine gestion de nos ressources humaines, doivent être modernisées. Des services et des outils doivent aussi être élaborés afin de rendre ces normes plus accessibles et plus faciles à appliquer. D'autre part, le système de dotation est devenu trop compliqué pour s'adapter aux besoins actuels et futurs; la façon dont la fonction publique embauche est devenue lourde et coûteuse et elle décourage souvent les gens d'entrer dans la fonction publique ou d'y rester. En ce qui a trait à la planification des RH et à la responsabilisation, l'ensemble des ministères et organismes reconnaissent qu'il est nécessaire de renforcer les capacités afin d'intégrer la planification des activités et la planification des RH ainsi que de constituer une capacité de mesure du rendement et de responsabilisation.

Globalement, les gestionnaires n'ont pas suffisamment voix au chapitre dans les décisions relatives aux RH. Ils sont ralentis par des systèmes trop complexes, désuets et excessivement axés sur le contrôle, rendant la gestion des RH généralement lente et lourde et avec peu de liens avec les besoins opérationnels de l'organisation. La planification des RH est habituellement limitée et sans rapport avec la planification des activités.

Partie III : Vue d'ensemble de la planification

3.1 Notre portefeuille

Entièrement financée au moyen de dépenses de fonctionnement, l'Agence intègre des programmes du Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) et de la Commission de la fonction publique (CFP), regroupant ainsi la plupart des fonctions de gestion des RH de la fonction publique, y compris la planification des RH et la responsabilisation; la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*; l'organisation, la classification et la politique de l'emploi; le perfectionnement en leadership (incluant le Programme de gestion du rendement des cadres); les valeurs et l'éthique; l'équité en emploi de même que les langues officielles.

Alors que le SCT continue de mettre l'accent sur la rémunération, les relations de travail et les pensions et avantages sociaux, la CFP s'occupe de la dotation, et l'École de la fonction publique du Canada (ÉFPC), des services d'apprentissage et de formation. Dans ce contexte, l'Agence collabore étroitement avec chacun de ces partenaires (voir la section 5.2 pour davantage de renseignements sur les partenariats de l'Agence).

3.2 Notre cadre de planification stratégique

Afin d'atteindre son résultat stratégique et de livrer des résultats pour les Canadiens, l'Agence articule ses plans et ses priorités autour des trois composantes stratégiques suivantes :

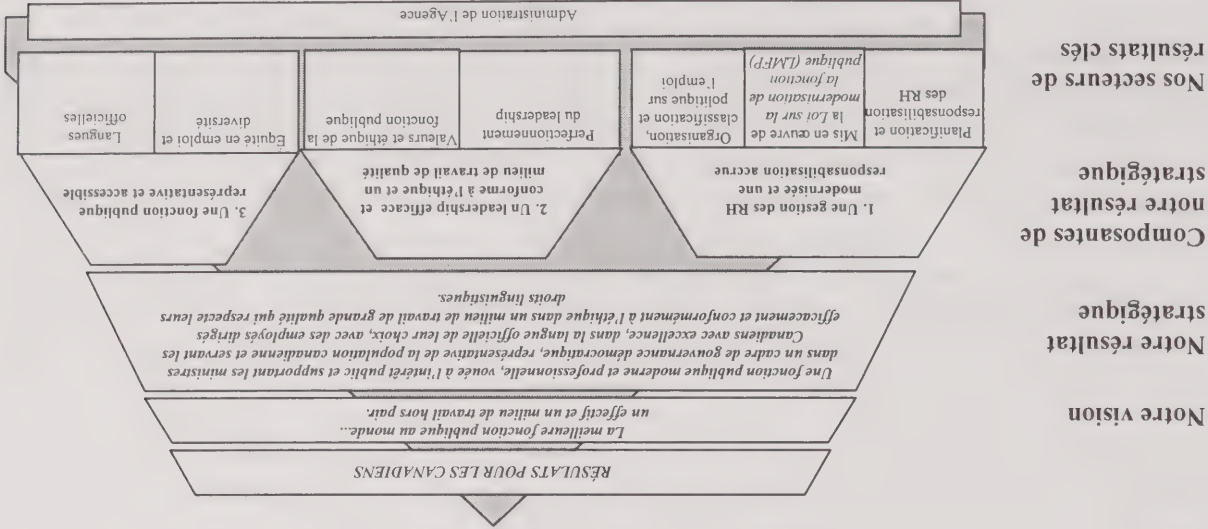
- Composantes de notre résultat stratégique

1. Une gestion des RH modernisée et une responsabilisation accrue

2. Un leadership efficace, conforme à l'éthique, et un milieu de travail de qualité

3. Une fonction publique représentative et accessible.

Chacune de ces trois composantes de notre résultat stratégique est divisée en secteurs de résultats clés qui sont étroitement reliés et qui respectent entièrement la structure de l'organisation, de rapports de gestion et de responsabilisation de l'Agence présentée à la partie V.



Partie II : Notre raison d'être

**Notre raison d'être est de
moderniser et de favoriser de
façon continue l'excellence
dans la gestion des ressources
humaines et le leadership à
travers toute la fonction
publique.**

L'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (l'Agence) a été créée le 12 décembre 2003. Sa création repose sur la nécessité de rassembler, renforcer et de moderniser la gestion des ressources humaines (RH) dans la fonction publique, et cela, particulièrement grâce à la mise en œuvre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP), qui a reçu la sanction royale le 7 novembre 2003.

Tel que détaillé dans les parties suivantes du présent rapport, la gestion des RH dans la fonction publique a atteint un tournant décisif : un grand nombre de pratiques et de systèmes n'ont pas changé depuis près de quatre décennies et sont devenus trop complexes et rigides.

Parallèlement, les fonctionnaires doivent relever de nombreux défis dans un environnement qui change rapidement et qui se caractérise par des ressources limitées, une demande accrue pour les services, un travail de nature changeante et la nécessité de redonner confiance aux Canadiens en leur fonction publique.

Dans ce contexte, le besoin d'une gestion efficace et responsable des RH dans l'ensemble de la fonction publique est plus important que jamais.

Nos résultats pour les Canadiens...

En misant sur la *LMFP* et d'autres outils, l'Agence donnera la direction et l'orientation nécessaires pour favoriser et maintenir une gestion des RH et un leadership modernes, efficaces et axés sur les résultats dans l'ensemble de la fonction publique. De cette façon, elle mettra en place les conditions qui faciliteront le travail des fonctionnaires à fournir des services efficaces et de qualité tout en mettant de l'avant les valeurs d'intégrité, de transparence et de responsabilisation.

Ainsi, l'Agence servira les Canadiens en s'efforçant de mettre en place *la meilleure fonction publique du monde... un objectif et un milieu de travail hors pair* :

Notre résultat stratégique est une fonction publique moderne et professionnelle, vouée à l'intérêt public et supportant les ministres dans un cadre de gouvernance démocratique, représentative de la population canadienne et servant les Canadiens avec excellence, dans la langue officielle de leur choix, avec des employés dirigés efficacement et conformément à l'éthique dans un milieu de travail de grande qualité qui respecte leurs droits linguistiques.

1.2 Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités* de 2004-2005 de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada.

Le présent rapport a été préparé conformément aux principes de déclaration et aux exigences de divulgation énoncés dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005*.

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation.
- L'information sur les dépenses prévues respecte les consignes données par le ministre des Finances dans le budget et par le Secrétaire du Conseil du Trésor.
- Il est complet et exact.
- Il s'appuie sur des systèmes d'information et de gestion ministériels fiables.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document servira de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.


Michelle Chartrand

Michelle Chartrand, présidente

Agence de gestion des ressources humaines
de la fonction publique du Canada

pays et à l'étranger. Notre plus grande reconnaissance de leur excellente contribution se traduira par un redoublement d'efforts pour atteindre l'excellence.

Au nom de tous les Canadiens, je tiens à remercier tous les fonctionnaires fédéraux de leur travail assidu, de leur professionnalisme et de leur dévouement à l'égard de l'intérêt public. J'encourage aussi les parlementaires et les Canadiens à prendre connaissance du présent rapport et à reconnaître notre intérêt commun à soutenir l'excellence au sein de la fonction publique.



Reg Alcock

Président du Conseil du Trésor

Partie I: Messages

1.1 Message du Ministre



En qualité de ministre responsable de l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (l'Agence), je suis très heureux de présenter le premier *Rapport sur les plans et les priorités* de l'Agence, qui porte sur la période de 2004-2005 à 2006-2007.

La création de l'Agence, en décembre dernier, témoigne de la détermination du gouvernement du Canada à se doter d'une fonction publique moderne de niveau mondial pouvant offrir des services efficaces et de qualité à la population canadienne, de façon intégrée, transparente et responsable.

Le gouvernement s'est clairement engagé à faire les choses différemment. Non seulement il a mis sur pied une agence afin d'améliorer sa performance pour mieux servir les Canadiens, mais il a aussi fourni à cette agence les outils nécessaires pour accomplir le travail.

Au cœur des plans de l'Agence figure la mise en application de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, qui a reçu la sanction royale en novembre dernier. Cette loi, qui représente la première restructuration majeure de la fonction publique depuis plus de 35 ans, est constituée de divers éléments qui seront mis en œuvre progressivement. Cette transformation comprendra aussi des modifications de nature non législative, comme une réforme du système de classification et l'établissement d'un meilleur régime de responsabilisation pour la gestion des ressources humaines à la grandeur de la fonction publique.

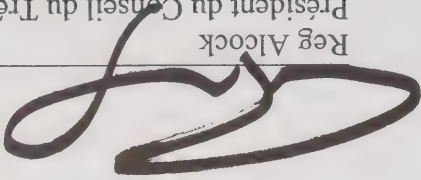
La promotion des valeurs et de l'éthique dans la fonction publique est un autre élément central des plans de l'Agence. Ainsi, l'Agence a rédigé le *projet de loi sur la protection des fonctionnaires dénonciateurs*, qui a été présenté au Parlement, le 22 mars 2004. Le projet de loi était encore à l'étude d'un comité lorsque la dernière élection fédérale a été annoncée, en mai dernier. Nous entendons présenter de nouveau un projet de loi dans ce domaine au cours des prochains mois.

L'Agence aura également comme priorités de favoriser la formation de chefs de file hautement compétents qui respectent les normes de responsabilisation et les normes d'éthique les plus élevées et de continuer d'apporter des améliorations ciblées en ce qui concerne l'équité en emploi et la promotion de la dualité linguistique.

En tant que Canadiens, nous devons également apprécier davantage notre fonction publique. Faire carrière dans la fonction publique est une chose admirable et honorable. La qualité, l'engagement et l'intégrité de nos fonctionnaires fédéraux sont reconnus dans le monde entier. Les hommes et les femmes qui travaillent pour le gouvernement du Canada consacrent leur vie à servir l'intérêt public et la population canadienne, ainsi qu'à protéger et à promouvoir l'équité, la justice, la santé et la vitalité de notre démocratie, de notre économie, de notre environnement, de notre bien-être social et de notre sécurité collective. Tous les jours, ils contribuent à améliorer notre qualité de vie, au

Agence de gestion des ressources
humaines de la fonction publique du
Canada

Budget des dépenses 2004-2005 Rapport sur les plans et les priorités



Reg Alcock
Président du Conseil du Trésor

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment compta-ble de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004

Ce document est disponible en médias substituts sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
KIA 0S5

Téléphone : (613) 941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-119
ISBN 0-660-62581-4



**Agence de gestion
des ressources humaines de
la fonction publique du Canada**
Budget des dépenses
2004-2005

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Public Service Staff Relations Board

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities



The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2005-III-35
ISBN 0-660-62550-4

Public Service Staff Relations Board

**2004-2005
Estimates**

A Report on Plans and Priorities

Approved

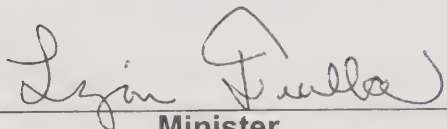

Minister

TABLE OF CONTENTS

SECTION I: CHAIRPERSON'S MESSAGE	1
SECTION II: RAISON D'ÊTRE.....	3
SECTION III: PLANNING OVERVIEW	5
SECTION IV: PLANS AND PRIORITIES	7
SECTION V: ORGANISATION	11
5.1 Business Line.....	11
5.2 Accountability.....	11
5.3 Departmental Planned Spending	12
ANNEX A: NET COST OF PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR	15
ANNEX B: OTHER INFORMATION	17
Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board	17
References: Statutory and Departmental Reports	17
Contacts for Further Information.....	18

SECTION I: CHAIRPERSON'S MESSAGE


The public service is entering a new era with the recent approval of the *Public Service Modernization Act (PSMA)*. The Public Service Staff Relations Board (the Board) is pleased to play a significant role in this legislative reform of human resources management that aims, among other things, to foster more constructive labour-management relations. The Board's practices and the importance it has given to alternative dispute resolution methods are very much in line with the principles underlying the *PSMA*. Indeed, improved communications and co-operation between the parties in addressing workplace issues and resolving workplace problems are the foundation of the new legislation.

The transition to the new legislative framework will bring about important changes at the Board. Over a twelve-month period, the Board will develop new regulations, design and implement a new operational framework, expand its mediation services, implement a more elaborate training program on dispute resolution, establish a compensation research and analysis capability and prepare for the receipt and handling of grievances dealing with human rights issues and the establishment of Public Interest Commissions. Adequate consultations with key stakeholders will ensure that their needs are understood and met, whenever possible.

As we go through this transition period, the Board must also continue to administer the current collective bargaining and grievance adjudication systems effectively in the federal public service. This could prove to be challenging as the Board must rely to a considerable extent on its current human resources both to deliver its current statutory mandate and to establish a new legislative and operational framework.

In addition, sufficient transition and ongoing funding from Central Administration to support the Board's expanded mandate will be critical to the success of the legislative reform. Reference levels allocated to the Board will need to be permanently and adequately adjusted in order to support the new mandate of the Public Service Labour Relations Board which will include, as mentioned earlier, expanded mediation services and a compensation research and analysis capacity.

It is with enthusiasm that I look forward to the transformations that lie ahead and I am confident that with the right resources, the Board will successfully meet the challenges that are presented to it.



Yvon Tarte
Chairperson



MANAGEMENT REPRESENTATION STATEMENT

I submit, for tabling in Parliament, the 2004-2005 Report on Plans and Priorities (RPP) for the Public Service Staff Relations Board.

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the Preparation of the 2004-2005 Report on Plans and Priorities*.

- It accurately portrays the Board's plans and priorities.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget and by the Treasury Board Secretariat.
- It is comprehensive and accurate.
- It is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

A handwritten signature in black ink, consisting of a series of loops and curves, positioned above a horizontal line.

Yvon Tarte
Chairperson

April 2004

SECTION II: RAISON D'ÊTRE

Our mission is to promote and support harmonious employer-employee relations in the federal Public and Parliamentary Service, hence enabling the government to provide its services to Canadians with a minimum of disruption.

We shall:

- Conduct hearings in accordance with the law, the principles of natural justice and render timely decisions;
- Assist the parties, where possible, to resolve their differences on their own;
- Ensure that all processes are impartial and open;
- Consult with the parties to facilitate and improve the Board's processes;
- Educate and inform clients and the public on the Board's role, services and jurisprudence;
- Promote a work environment that fosters the development of a knowledgeable and co-operative staff; and,
- Ensure efficient and effective use of our resources.

SECTION III: PLANNING OVERVIEW

The Board is funded through operating expenditures. This funding is used to support the essential and non-discretionary functions performed by the Board at the request of the parties.

Further to the approval of the *PSMA* in November 2003, the Board has already begun the twelve-month transition phase required to develop and implement a new legislative and operational framework in time for the coming into effect of the new *Public Service Labour Relations Act* (Part 1 of the *PSMA*) anticipated for the fall of 2004. The Board has identified and will be working on eleven major areas of change during that period. More information on these critical areas is provided in Section IV of this report. Key stakeholders will be consulted throughout the process.

The Board is well aware of the risks that could jeopardize the success of the transition period and has identified appropriate mitigation measures to deal with these challenges. For example, extensive training activities for employees and Board Members will be held over the twelve-month period to ensure the acquisition of knowledge and expertise in new fields acquired by the Board. Additional employees will be recruited and activities will be redistributed to ensure that the Board can manage the increase in volume of cases and prevent major backlogs. A strong governance structure has been established to ensure close monitoring and reporting of progress on projects. Internal and external communication strategies will be developed to share information with key stakeholders, clients, employees and the public in general, hence facilitating the change and adaptation to the new legislative framework.

An important risk pertains to not having necessary funding to implement and deliver the new mandate. Transition funding has been allocated to the Board for 2003-2004; however, no transition funding for 2004-2005 and permanent funding has been appropriated to the Board to support the development and ongoing delivery of these new and/or enhanced services.

Throughout the transition period, the Board must continue to administer the current legislative framework for collective bargaining and grievance adjudication. Current human resources will be stretched to their limit as they will be expected to contribute actively to the transition phase while continuing to deliver the Board's current statutory mandate.



SECTION IV: PLANS AND PRIORITIES

Strategic Outcome	Priorities	Associated Resources	Type of Priority
Maintain an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public Service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest which could result in the disruption of the implementation of government programs.	<p>Implement and administer the <i>Public Service Labour Relations Act</i>:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Develop and implement new Board regulations; • Develop and implement a new operational framework; • Establish a new governance structure for the Board; • Expand mediation services and dispute resolution training program; • Establish a compensation research and analysis capability; • Prepare for the establishment of Public Interest Commissions; • Enhance and coordinate outreach, consultations, training and education activities; • Expand capabilities of new Board Members; • Manage change within the Board; • Establish a management infrastructure; • Obtain adequate accommodation. 	<p>\$1,050,000 in 2003-2004</p> <p>Funding for future years has not yet been secured. Additional permanent annual funding requirements have been estimated at \$12,000,000</p>	New



Strategic Outcome	Priorities	Associated Resources	Type of Priority
Maintain an environment that fosters harmonious labour relations in the federal Public Service workplace, thereby minimizing the possibility of labour unrest that could result in the disruption of the implementation of government programs.	Administer the current legislative framework	Annual base budget of \$ 6,672,000	Ongoing
	Implement a modern management framework		Ongoing

Through an intensive two-day strategic planning meeting, the Board identified eleven major areas of change that will need to be addressed during the transition period.

The first area of change pertains to the development and implementation of new and streamlined Board Regulations required to administer the new legislative framework as soon as the *PSLRA* comes into force. This will include a complete revision of the Board's Regulations following extensive consultations with key stakeholders.

Improved service delivery remains a priority for the Board. In light of changes in the legislative framework, the Board will proceed with the design and remapping of some processes, redrafting of policies, development of practice notes to communicate pertinent information to key stakeholders, adaptation of its case management system and restructuring of its Operations division; these activities should result in a more streamlined process that is understood by key stakeholders and the Board's employees.

The *PSLRA* provides for a new structure of the Board that will include three vice-chairpersons; currently, there is only one. This revised structure is reflective of the three major activities that will be part of the PSLRB's mandate, namely adjudication, mediation, and compensation analysis and research. In light of this new structure, the Chairperson has decided to delegate responsibilities to the vice-chairs in keeping with the new mandate. Those changes need to be defined and communicated.

Over the last few years, the Board has placed significant emphasis on innovative approaches to the resolution of workplace conflict, as an alternative to the more formal and traditional rights determination process. This preventive approach of

conciliation and mediation has gained wider acceptance as a way to avoid formal confrontations, hence dispute resolution services of the Board are more and more in demand. The Board's practices and the importance it has given to alternative dispute resolution methods are very much in line with the principles underlying the *PSMA*. Indeed, improved communications and co-operation between the parties in addressing workplace issues and resolving workplace problems are the foundation of the legislation. The Board needs to expand its mediation services and dispute resolution training programs to meet the expected increased level of demand from clients.

A new compensation analysis and research function has been added to the Board's mandate and, therefore, needs to be established. This new function will consist of compiling, analyzing compensation data and sharing the information with the parties and the public and conducting market-based compensation research. This information will be used by parties in the collective bargaining process. A statutory advisory board will be established by the designated Minister (Minister of Canadian Heritage) to provide objective and independent advice to the Chairperson of the new Board on compensation analysis and research issues.

The Board also needs to prepare for and implement the new Public Interest Commission (PIC) regime that will replace the current Conciliation Board process used in collective bargaining. The first step will involve the creation by the Chairperson of a list of labour experts who could be considered by both parties to act as single PICs or Chairpersons of PIC. To attract and retain well-known labour experts whose views and recommendations will be respected by parties, remuneration must be set at market value.

As the Board moves forward in its transition to the new legislative framework, it must ensure that parties and the public in general have a clear understanding of the new labour relations regime and of the PSLRB's expanded mandate. The Board will develop and implement early in the transition process a communication plan and strategy that will aim to increase visibility and awareness of the Board through the use of its website, library, training programs, educational videos, annual reports, practice notes and any other communications activities that are deemed appropriate.

Under the new regime, Board Members will be expected to render decisions dealing with human rights issues. Thus, the Board needs to ensure that adequate training activities are in place for the development of new expertise for Board Members prior to the coming into force of the *PSLRA*.

The *PSLRA* brings considerable change to an organization that has been relatively stable over the last ten years. As employees of the Board go through the transition period, they will need to adapt to, among other things, a new legislative framework, new policies and procedures, considerable growth in the number of employees and a possible move to accommodate the expected

growth, while at the same delivering the current mandate. To facilitate the transition of employees and ensure their engagement and participation throughout the process and beyond, the Board is committed to communicating timely and ongoing information to employees using tools such as the Intranet, employee meetings, and training activities. An internal communications strategy will be developed and implemented early in the transition period. Employees will also be encouraged to participate as members of various committees, thereby contributing directly in the decision-making process.

The Board is committed to establishing a modern management framework that will support the new mandate of the Board and provide a shared vision and understanding of the expected results. Its strategy and plans to put in place the appropriate management infrastructure include the development of a risk assessment framework, performance measures and a results-based management accountability framework, the review of its organizational structures and delegation of authorities instruments and the establishment of an ongoing performance measurement framework. These activities, along with others listed in this section, will only be possible if adequate transition and permanent funding is allocated to the Board, hence a business plan and resource model will be developed and submitted to Treasury Board early in the process to secure funding for future years.

As mentioned earlier, expansion at the Board will require additional space to accommodate new employees joining the Board. Furthermore, the Board will be expected to move out of its current location when its lease expires in March 2006. With the current shortage of rentable space in Ottawa, finding a suitable work environment that will be functional and efficient could be challenging. The Board has already begun discussions with representatives from Public Works and Government Services Canada on this important issue, both for short-term and long-term requirements.

Once the transition period is over and the *PSLRA* comes into effect, the Board will begin to administer the new legislative framework and manage the many challenges that it will bring. Up until that moment, the Board will continue to administer the current legislative framework.

As mentioned earlier, the Board will also pursue its initiatives to integrate modern management as a key element of its management improvement agenda. Finally, it will continue to update its website in accordance with Government On-Line requirements, when appropriate.

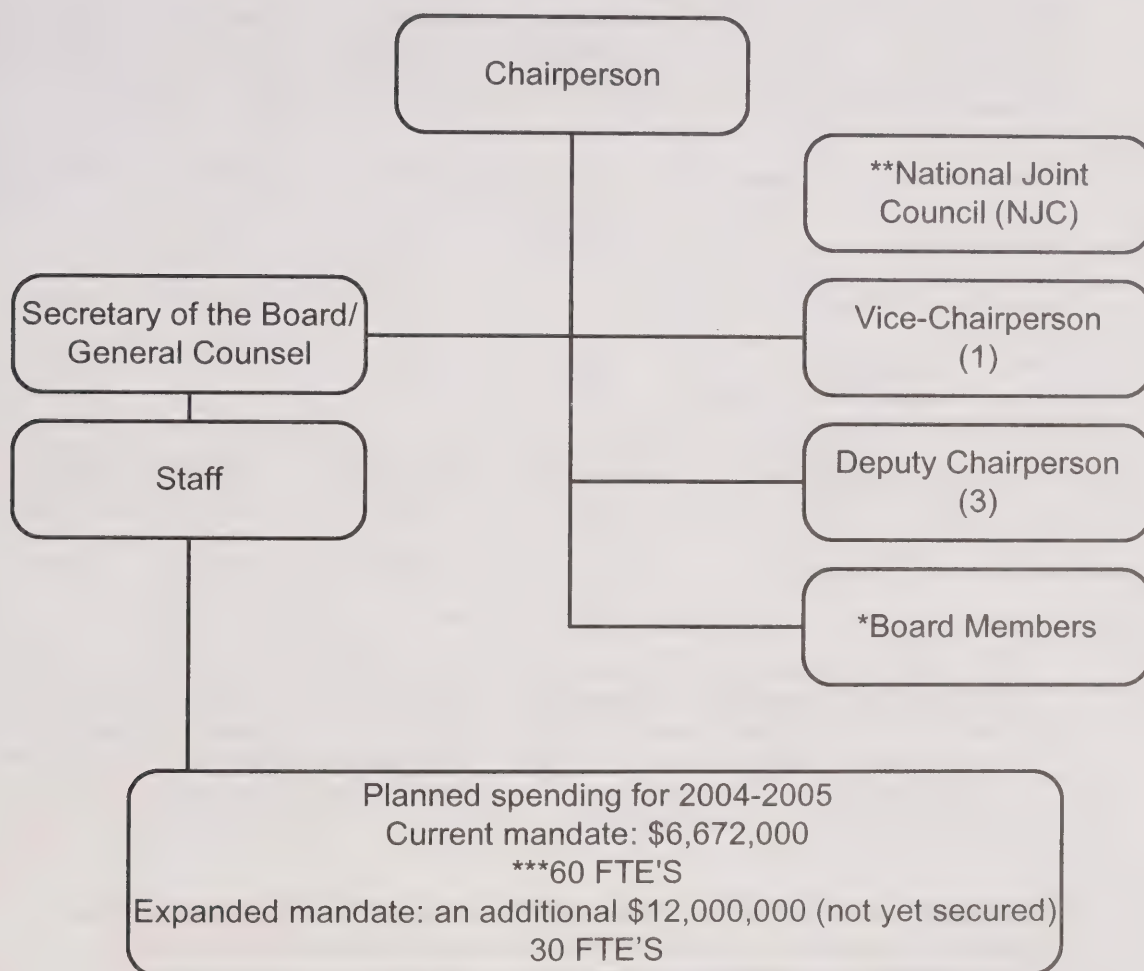
SECTION V: ORGANISATION

5.1 Business Line

The Public Service Staff Relations Board has one business line: public service staff relations.

5.2 Accountability

Public Service Staff Relations Board (PSSRB)



* The number of Board members is determined by the Governor in Council. Members may be appointed on a full-time or part-time basis.

** The Board has no direct involvement in the operations of the National Joint Council.

*** Includes new positions to deliver new mandate that have been staffed on an indeterminate basis as of March 31st, 2004.



The Board is responsible to Parliament through such Minister of the Crown, other than a member of the Treasury Board, as the Governor in Council may designate. During virtually all of the years since the Board's inception, the designated Minister has been the President of the Queen's Privy Council for Canada. However, following the restructuring of the government announced on December 12, 2003, the designated Minister is now the Minister of Canadian Heritage. The Minister's responsibility under the Act is to table the Board's annual report before Parliament each year and to sign such documents as are required pursuant to the *Financial Administration Act*. The Minister is also the line of communication with the Governor in Council for purposes of appointments to the Board.

5.3 Departmental Planned Spending

(\$ thousands)	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Budgetary Main Estimates	6640	6355	6349	6349
Adjustments *	1056	317	17	17
Net Planned Spending	7696	6672	6366	6366
Plus: Cost of services received without charge	1892	1858	1858	1858
Net Cost of Program	9588	8530	8224	8224
Full time Equivalents	57	60**	60**	60**
<p>* The 2003-04 adjustments accommodate the approvals obtained after the Main Estimates and include the Supplementary Estimates, which include the Public Service Modernization initiative. Planned spending for 2004-05 and subsequent years does not include that initiative, since the Treasury Board Secretariat has not yet established the framework for funding requests. The 2004-2005 adjustment reflects reprofiling from 2003-2004 approved by Treasury Board as well as the Supplementary Estimates.</p> <p>** Includes new positions to design and implement the new legislative framework, which have been staffed on an indeterminate basis as of March 31st, 2004.</p>				

The Board began the transition to its new mandate thanks to additional funding from Treasury Board in 2003-2004. However, if only the current base budget is maintained in future years, it will be impossible for the Board to go ahead with implementing all the plans and priorities set out in this report and to meet the salary obligations created when additional staff were hired to design and implement the new legislative framework.

The nature and type of spending have remained relatively constant over the last few years. The number of FTEs and the percentage of funds for salaries have stayed basically the same. The same is true for operating expenditures, which are mainly non-discretionary expenditures such as telecommunications, translation, printing and travel costs for various hearings.

ANNEX A: NET COST OF PROGRAM FOR THE ESTIMATES YEAR

(\$ thousands)	Public Service Staff Relations \$
Net Planned spending	6672
Plus: Services received without charge	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	1548
Contributions covering employer's share of employees' insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat	309
Salary and associated expenditures of Legal services provided by Justice Canada	1
2004-2005 Net Program Cost	8530



ANNEX B: OTHER INFORMATION

Statutes and Regulations Administered by the Public Service Staff Relations Board

- *Public Service Staff Relations Act*, R.S.C. 1985, c. P-35
- *P.S.S.R.B. Regulations and Rules of Procedure*, 1993, SOR/93-348
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act*, R.S.C. 1985 (2d Supp.), c. 33
- *P.E.S.R.A. Regulations and Rules of Procedure*, SOR/86-1140
- Certain provisions of Part II of the *Canada Labour Code*, R.S.C. 1985, c. L-2
- *Education Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 62
- *Yukon Teachers Staff Relations Board Regulations and Rules of Procedure*, O.I.C. 1992/095
- *Public Service Staff Relations Act*, (Yukon), R.S.Y. 2002, c. 185
- *YPSSRB Regulations and Rules of Procedure*, C.O. 1970/26

References:

Statutory and Departmental Reports

- Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Public Service Staff Relations Board Performance Report
- *Parliamentary Employment and Staff Relations Act* Annual Report
- Yukon Public Service Staff Relations Board Annual Report
- Yukon Teachers Staff Relations Board Annual Report
- *Access to Information Act* Annual Report
- *Privacy Act* Annual Report
- Annual Management Report on Official Languages
- PSSRB Summaries of Decisions (a summary of decisions of the Public Service Staff Relations Board issued twice yearly)



Contacts for Further Information

Public Service Staff Relations Board
C.D. Howe Building
240 Sparks Street
West Tower, 6th Floor
P.O. Box 1525, Station B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tel: 990-1800

General:	Fax: 990-1849
Operations Services:	Fax: 990-3927
Dispute Resolution Services:	Fax: 990-6685
Web Site:	www.pssrb-crtfp.gc.ca

E-mail Address:

Internet: Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca

X-400: /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Pour obtenir des renseignements supplémentaires

Commission des relations de travail dans la fonction publique
Immeuble C.D. Howe
240, rue Sparks
Tour Ouest, 6^e étage
C.P. 1525, Succursale B
Ottawa, Canada
K1P 5V2

Tél : 990-1800

Général :
Services des opérations :
Services de règlement des conflits :
Site Internet :
Télécopieur : 990-1849
Télécopieur : 990-3927
Télécopieur : 990-6685
www.pssrb-crtfp.gc.ca

Adresse électronique :

Internet : Mail.courrier@pssrb-crtfp.gc.ca
X-400 : /c=ca/a=govmt.canada/p=gc+pssrb.crtfp/s=courrier/g=mail

Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique

- Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, L.R.C. 1985, c. P-35
- Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P., 1993, DORS/93-348
- Loi sur les relations de travail au Parlement, L.R.C., 1985 (2^e supp.), c. 33
- Règlement et règles de procédure de la L.R.T.P., DORS/86-1140
- Certaines dispositions de la Partie II du Code canadien du travail, L.R.C. 1985, c. L-2
- Loi sur les relations de travail dans le secteur de l'éducation, (Yukon), L.R.Y. 2002, c. 62
- Règlement établissant les règles de pratique de la Commission des relations de travail du personnel enseignant du Yukon, D. 1992/95
- Loi sur les relations de travail dans la fonction publique, (Yukon), L.R.Y. 2002, c. 185
- Règlement et règles de procédure de la C.R.T.F.P.Y., O.C. 1970/226

Renvois

Rapports exigés par la loi et autres rapports de la Commission

- Rapport annuel de la Commission des relations de travail de la fonction publique
- Rapport sur le rendement de la Commission des relations de travail dans la fonction publique
- Rapport annuel de la Loi sur les relations de travail au Parlement
- Rapport annuel de la Commission des relations de travail dans la fonction publique du Yukon
- Rapport annuel de la Loi sur l'accès à l'information
- Rapport annuel de la Loi sur la protection des renseignements personnels
- Rapport annuel de gestion sur les langues officielles
- Résumés des décisions de la CRTFP (recueil des résumés de décisions de la Commission des relations de travail dans la fonction publique publié deux fois l'an)



ANNEXE A : COÛT NET DU PROGRAMME POUR L'EXERCICE

(en milliers de dollars)		Relations de travail dans la fonction publique
		\$
Dépenses prévues nettes		6 672
Plus : Services reçus gratuitement		
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)		1 548
Contributions correspondant à la part de l'employeur des cotisations d'assurance du personnel et aux dépenses payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor		309
Salaires et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada		1
Coût net du programme en 2004-2005		8 530



La Commission a entrepris la transition vers son nouveau mandat grâce aux fonds supplémentaires octroyés par le Conseil du Trésor en 2003-2004. Cependant, si seulement le budget de base actuel est maintenu dans les années à venir, la Commission sera dans l'impossibilité de procéder à la mise en œuvre de l'ensemble des plans et priorités exposés dans le présent rapport et de satisfaire aux obligations salariales engendrées par l'embauche d'effectifs supplémentaires requis pour concevoir et mettre en œuvre le nouveau cadre législatif.

Au cours des dernières années, la nature et le type de dépenses sont demeurés sensiblement constants. Le nombre d'équivalents temps plein et le pourcentage des fonds attribués aux salaires sont demeurés essentiellement les mêmes. Il en est de même pour les dépenses de fonctionnement, qui sont principalement des dépenses non discrétionnaires, soit les télécommunications, la traduction, l'imprimerie et les frais de déplacement liés à la tenue des diverses audiences.



La Commission rend compte de ses activités au Parlement par l'intermédiaire d'un ministre autre qu'un membre du Conseil du Trésor que le gouverneur en conseil peut désigner. Pour virtuellement toutes les années depuis la création de la Commission, le ministre ainsi désigné était le président du Conseil privé de la Reine pour le Canada. Cependant, par suite de la restructuration du gouvernement annoncée le 12 décembre 2003, le ministre désigné est maintenant la ministre du Patrimoine canadien. La Loi prévoit qu'il incombe à cette ministre de déposer le rapport annuel de la Commission au Parlement et de signer les documents nécessaires en vertu de la Loi sur la gestion des finances publiques. C'est aussi elle qui assure la communication avec le gouverneur en conseil pour les nominations à la Commission.

5.3 Dépenses prévues de la Commission

(en milliers de dollars)		Prévisions de dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Budget principal des dépenses	6 640	6 355	6 349	6 349	6 349
Rajustements *	1 056	317	17	17	17
Dépenses nettes prévues	7 696	6 672	6 366	6 366	6 366
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	1 892	1 858	1 858	1 858	1 858
Coût net du programme	9 588	8 530	8 224	8 224	8 224
Équivalents temps plein	57	60**	60**	60**	60**
<p>* Les rajustements de 2003-2004 tiennent compte des approbations qui ont été obtenues depuis le Budget principal des dépenses et comprennent les Budgets Supplémentaires des dépenses qui incluent l'initiative de modernisation de la fonction publique. Les dépenses prévues pour 2004-2005 et les années suivantes ne tiennent pas compte de cette initiative, puisque le cadre des demandes de financement n'a pas encore été établi par le Secrétaire du Conseil du Trésor. Le rajustement de 2004-2005 correspond à un report de fonds de 2003-2004 approuvé par le Conseil du Trésor ainsi que les Budgets Supplémentaires.</p> <p>** Inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de façon indéterminée au 31 mars 2004 pour concevoir et mettre en œuvre le nouveau cadre législatif.</p>					

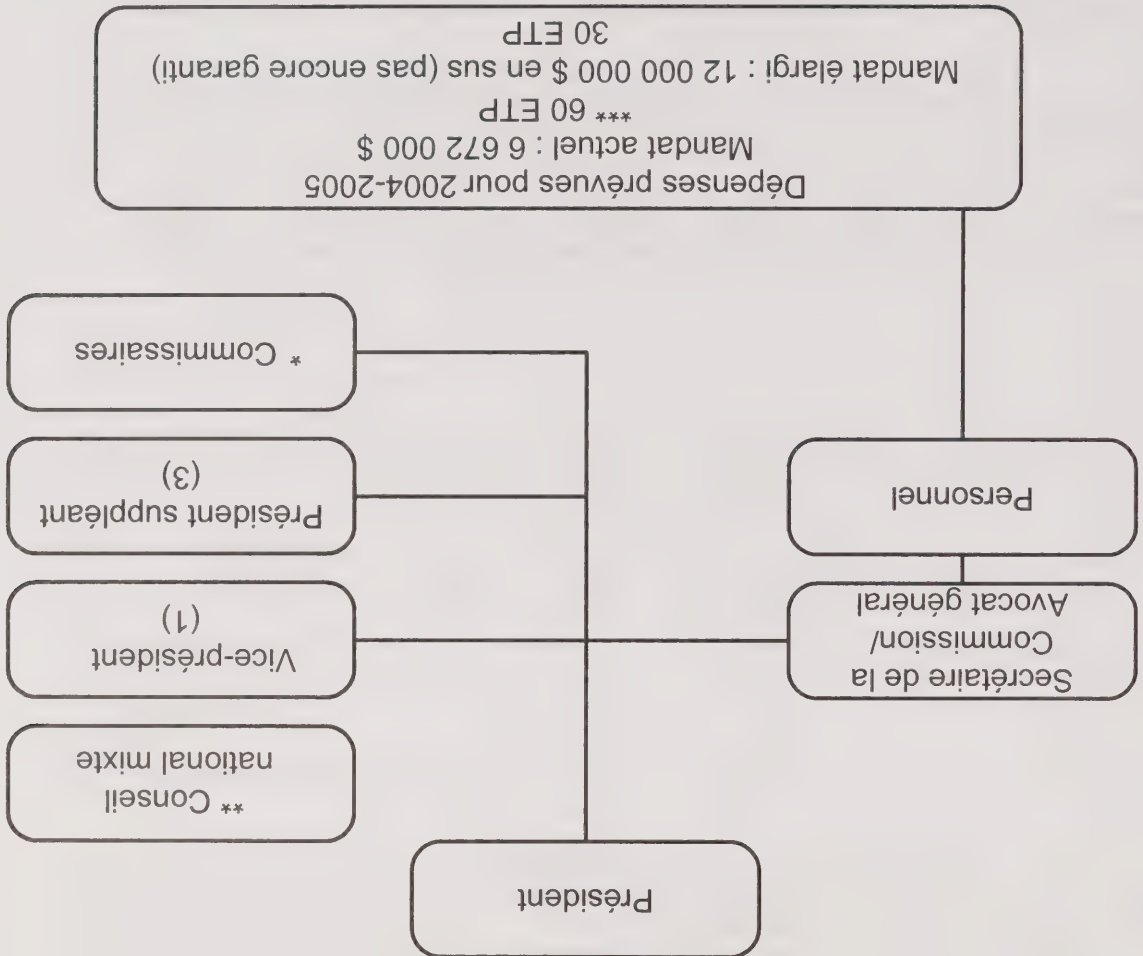
5.1 Secteur d'activité

La Commission des relations de travail dans la fonction publique n'a qu'un secteur d'activité : les relations de travail dans la fonction publique.

5.2 Responsabilisation

Commission des relations de travail dans la fonction publique

(CRTFP)



* Le nombre des commissaires est déterminé par le gouverneur en conseil. Les commissaires peuvent être nommés à temps plein ou à temps partiel.

** La Commission ne participe pas directement aux opérations du Conseil national mixte.

*** Ce nombre inclut les nouveaux postes qui ont été dotés de manière permanente au 31 mars 2004 pour permettre à la Commission de s'acquitter de son nouveau mandat.



pour les soumettre au Conseil du Trésor au début du processus afin de garantir l'obtention d'un financement au cours des années à venir.

Tel qu'indiqué plus tôt, la croissance de la Commission implique un besoin de locaux supplémentaires pour y installer les nouveaux employés qui se joindront à la Commission. De plus, la Commission devra quitter les locaux qu'elle occupe actuellement à l'expiration de son bail en mars 2006. Compte tenu du nombre peu élevé de locaux à louer à Ottawa actuellement, la tâche qui consiste à trouver un environnement de travail convenable, fonctionnel et efficace pourrait se révéler ardue. La Commission a déjà entrepris des discussions avec des représentants de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada sur cette question d'importance, en ce qui concerne tant les besoins à court terme que les besoins à long terme.

Une fois la période de transition terminée et la LRTFP entrée en vigueur, la Commission commencera à administrer le nouveau cadre législatif et à s'attaquer aux nombreux défis qui en découleront. Dans l'intervalle, la Commission continue à administrer le cadre législatif actuel.

Tel qu'indiqué précédemment, la Commission maintiendra ses efforts en vue d'intégrer une gestion moderne comme élément clé de son programme d'amélioration de la gestion. Enfin, elle continuera à mettre à jour son site Web conformément aux exigences de Gouvernement en direct, dans les cas où cela conviendra.



À mesure qu'elle franchit les différentes étapes la menant au nouveau cadre législatif, la Commission doit faire en sorte que les parties et le public en général comprennent bien le nouveau régime des relations de travail et le mandat élargi de la CRTFP. À cette fin, la Commission concevra et mettra en application, au début du processus de transition, un plan et une stratégie des communications qui viseront à accroître la visibilité et la reconnaissance de la Commission au moyen de son site web, de la bibliothèque, de programmes de formation, de vidéos pédagogiques, de rapports annuels, de notes de pratique et de toute autre activité de communication jugée appropriée.

Sous le nouveau régime, les commissaires devront rendre des décisions portant sur les droits de la personne. La Commission doit donc faire en sorte que les activités de formation requises soient offertes aux commissaires pour leur permettre d'acquérir de nouvelles compétences spécialisées avant l'entrée en vigueur de la LRTFP.

La LRTFP entraînera des changements importants pour une organisation dont l'existence, au cours des dix dernières années, a été marquée par une assez grande stabilité. Pendant la période de transition, les employés de la Commission devront s'adapter, notamment, à un nouveau cadre législatif, à de nouvelles politiques et procédures, à une hausse sensible du nombre d'employés et à un déménagement possible pour répondre à cette hausse prévue, tout en s'acquittant du mandat actuel de l'organisme. Pour faciliter la transition des employés et s'assurer de leur dévouement et de leur participation tout au long du processus et par la suite, la Commission est résolue à communiquer l'information en temps utile et de manière continue aux employés au moyen d'outils comme Intranet, les réunions du personnel et les activités de formation. Une stratégie des communications internes sera élaborée et mise en pratique au début de la période de transition. Les employés seront encouragés également à participer en tant que membres de divers comités et, par conséquent, à contribuer directement au processus décisionnel.

La Commission est déterminée à établir un cadre de gestion moderne qui viendra appuyer son nouveau mandat et refléter une vision et une compréhension communes des résultats souhaités. Sa stratégie et ses plans visant à mettre en place l'infrastructure de gestion appropriée prévoient notamment l'élaboration d'un cadre d'évaluation des risques, de mesures du rendement et d'un cadre de responsabilisation de la direction axé sur les résultats, ainsi que l'examen de ses structures organisationnelles et des instruments de délégation de pouvoirs et l'établissement d'un cadre permanent d'évaluation du rendement. Ces activités, ainsi que d'autres activités énumérées dans la présente section, ne seront possibles que si la Commission obtient un financement de transition et un financement permanent suffisants. Elle procédera donc à l'élaboration d'un plan d'activités et d'un modèle de ressources



La Commission doit également préparer le terrain aux fins de mettre en place le nouveau régime de commissions de l'intérêt public (CIP) qui remplacera le processus relatif au bureau de conciliation qui est utilisé à l'heure actuelle dans le cadre des négociations collectives. La première étape consistera, pour le président, à dresser une liste de spécialistes des relations de travail qui pourraient être considérés par les deux parties pour agir en qualité de CIP (composée d'une seule personne) ou de présidents d'une CIP. Pour attirer et retenir des spécialistes des relations de travail bien connus, dont les opinions et les recommandations seront respectées par les parties, il faudra fixer la rémunération des titulaires en fonction du marché.

Une nouvelle fonction d'analyse et de recherche en matière de rémunération a été ajoutée au mandat de la Commission; elle doit donc être mise en place. Cette nouvelle fonction consistera à recueillir et à analyser des données sur la rémunération et à communiquer l'information aux parties et au public, en plus d'effectuer des recherches sur la rémunération qui seront axées sur les forces du marché. Les parties pourront se servir de cette information dans le cadre du processus de négociations collectives. Un comité consultatif de création législative sera mis sur pied par le ministre désigné (ministre du Patrimoine canadien) pour fournir des conseils objectifs et indépendants au président de la nouvelle Commission sur les questions d'analyse et de recherche sur la rémunération.

Au cours des dernières années, la Commission a beaucoup mis l'accent sur les méthodes novatrices de règlements des conflits de travail comme solutions de remplacement au processus décisionnel plus officiel et traditionnel. Ces solutions préventives que sont la conciliation et la médiation ont été largement acceptées comme moyen d'éviter les confrontations formelles; en conséquence, les services de règlement des différends de la Commission sont de plus en plus en demande. Les pratiques de la Commission et l'importance que celle-ci a accordée aux modes substitutifs de règlement des différends vont exactement dans le même sens que les principes qui inspirent la LMFP. De fait, la nouvelle loi mise sur l'amélioration des communications et de la coopération entre les parties aux fins d'aborder les enjeux liés au milieu de travail et de résoudre les problèmes qui s'y rapportent. La Commission doit donc élargir ses services de médiation et ses programmes de formation en matière de règlement des différends pour répondre à la hausse prévue des demandes provenant des clients.

La LRTFP crée pour la Commission une nouvelle structure qui compte trois vice-présidents et non un seul, comme c'est le cas à l'heure actuelle. Cette structure révisée tient compte des trois activités principales qui formeront le mandat de la CRTFP, notamment l'arbitrage, la médiation et, enfin, l'analyse et la recherche en matière de rémunération. Compte tenu de cette nouvelle structure, le président a décidé de déléguer certaines responsabilités aux vice-présidents conformément au nouveau mandat. Ces changements doivent être précisés et communiqués.

Le premier secteur est l'élaboration et la mise en application d'un nouveau Règlement simplifié, dont la Commission aura besoin pour administrer le nouveau cadre législatif dès que la LRTFP entrera en vigueur. Il faudra notamment procéder à une révision complète du Règlement de la Commission au terme de vastes consultations avec les intervenants clés.

Résultat stratégique			<p>Maintenir un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire la mise en œuvre des programmes du gouvernement.</p>
Priorités	Ressources associées		<ul style="list-style-type: none"> • Gérer le changement au sein de la Commission; • Établir une infrastructure de gestion; • Obtenir les locaux nécessaires.
Type de priorité			<p>Administrer le cadre législatif actuel.</p> <p>Mettre en œuvre un cadre de gestion moderne.</p> <p>Budget de base annuel de 6 672 000 \$</p> <p>Permanente</p> <p>Permanente</p>

SECTION IV : PLANS ET PRIORITÉS

Résultat stratégique	Priorités	Ressources associées	Type de priorité
Maintenir un environnement propice à des relations de travail harmonieuses dans la fonction publique fédérale, de façon à minimiser les risques de conflits de travail susceptibles de nuire à la mise en œuvre des programmes du gouvernement.	<ul style="list-style-type: none"> • Mettre en œuvre et administrer la nouvelle Loi sur les relations de travail dans la fonction publique : • Elaborer et mettre en pratique un nouveau Règlement de la Commission; Concevoir et mettre en application un nouveau cadre opérationnel; • Etablir une nouvelle structure de gouvernance pour la Commission; • Etoffer le programme de formation sur les services de médiation et le règlement des différends; • Etablir une capacité de recherche et d'analyse sur la rémunération; Se préparer à la mise sur pied de commissions de l'intérêt public; Améliorer et coordonner les activités d'extension, de consultation, de formation et d'éducation; Accroître les capacités des nouveaux commissaires; 	<p>1 050 000 \$ en 2003-2004</p> <p>La Commission prévoit un besoin supplémentaire de financement annuel permanent d'environ 12 000 000\$</p>	Nouvelle



SECTION III : APERÇU DE LA PLANIFICATION

La Commission est financée au moyen de dépenses de fonctionnement. Ce financement vient appuyer les fonctions essentielles et non discrétionnaires que la Commission exécute à la demande des parties.

Pour faire suite à l'approbation de la LMFP en novembre 2003, la Commission a déjà entrepris la phase de transition d'une durée de douze mois dont elle a besoin pour élaborer et mettre en œuvre un nouveau cadre législatif et opérationnel, avant l'entrée en vigueur, prévue pour l'automne de 2004, de la nouvelle *Loi sur les relations de travail dans la fonction publique* (Partie 1 de la LMFP). La Commission a cerné les onze principaux secteurs qui subiront des changements et sur lesquels elle entend travailler au cours de cette période. Des renseignements supplémentaires sur ces secteurs clés figurent à la Section IV du présent rapport. Les intervenants clés seront consultés tout au long du processus.

La Commission connaît très bien les obstacles qui pourraient mettre en péril le succès de la période de transition. C'est pourquoi elle a établi des mesures d'atténuation susceptibles d'éliminer ces écueils. Ainsi, un vaste programme de formation destiné aux employés et aux commissaires sera mis en application au cours de la période de douze mois pour assurer l'acquisition de connaissances et de compétences spécialisées dans les domaines qui relèvent maintenant de la Commission. Celle-ci devra procéder à l'embauche d'employés supplémentaires et à la redistribution des activités pour être en mesure de gérer le volume accru d'affaires et de prévenir les arrières importants. Une structure de gouvernance solide a été mise sur pied pour assurer un suivi serré des progrès réalisés dans le cadre des projets et la transmission de l'information s'y rapportant. Des stratégies de communications internes et externes seront conçues pour permettre l'échange d'information avec les intervenants clés, les clients, les fonctionnaires et le public en général, ce qui facilitera le changement et l'adaptation au nouveau cadre législatif.

Le risque de ne pas disposer du financement nécessaire pour mettre en œuvre et remplir le nouveau mandat de la Commission est important. Un financement de transition a été attribué à la Commission pour l'exercice 2003-2004, mais aucun financement de transition pour 2004-2005 ni aucun financement permanent ne lui a été accordé pour lui permettre, d'une part, de créer de nouveaux services ou d'améliorer ceux qu'elle offre déjà et, d'autre part, de continuer à fournir ces services.

Tout au long de la période de transition, la Commission devra continuer à administrer le cadre législatif actuel de négociations collectives et d'arbitrage des griefs. Les effectifs actuels seront utilisés au maximum; en effet, ils devront contribuer activement à la phase de transition tout en continuant à s'acquitter du mandat législatif actuel de la Commission.



SECTION II : RAISON D'ÊTRE

Notre mission consiste à promouvoir et à favoriser des relations harmonieuses entre employés et employés dans la fonction publique fédérale et au Parlement, pour que le gouvernement puisse offrir ses services aux Canadiennes et aux Canadiens avec un minimum de perturbations.

La Commission :

- tient ses audiences conformément à la loi et aux principes de la justice naturelle, et elle rend ses décisions promptement;
- aide les parties, dans la mesure du possible, à régler leurs différends elles-mêmes;
- veille à ce que tous les processus soient impartiaux et transparents;
- consulte les parties afin d'améliorer ses processus et en faciliter l'accès;
- éduque et informe sa clientèle et le public au sujet de son rôle, de ses services et de sa jurisprudence;
- favorise un environnement de travail propice au développement d'un effectif compétent et coopératif;
- assure l'utilisation efficace et efficiente de ses ressources.



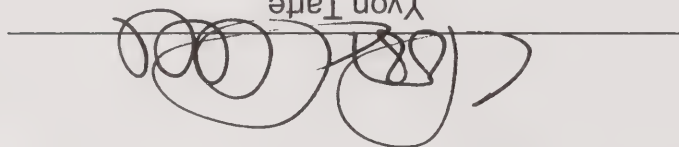
DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités (RPP) de 2004-2005 de la Commission des relations de travail dans la fonction publique.

Ce document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncés dans le *Guide de préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* :

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de la Commission.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le Budget du ministre des Finances et par le Secrétariat du Conseil du Trésor.
- Le document est complet et exact.
- Il se base sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus avec les ressources et les pouvoirs qui nous ont été confiés.

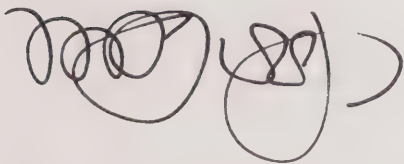


Yvon Tarte
Président

Avril 2004



C'est avec enthousiasme que j'envisage les transformations à venir, et je suis certain qu'avec les bonnes ressources, la Commission pourra être à la hauteur des défis qui l'attendent.

A handwritten signature in black ink, consisting of a large, stylized 'Y' followed by several loops and a final flourish.

Yvon Tarte
Président

SECTION I : MESSAGE DU PRÉSIDENT

La fonction publique entre dans une ère nouvelle suite à la récente approbation de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique* (LMFP). C'est avec plaisir que la Commission des relations de travail dans la fonction publique (la Commission) se voit assumer un rôle de premier plan dans cette réforme législative de la gestion des ressources humaines, dont l'objectif est, notamment, de favoriser l'existence de relations patronales-syndicales plus constructives. Les pratiques de la Commission et l'importance que celle-ci a accordée aux modes substitutifs de règlement des différends vont exactement dans le même sens que les principes qui inspirent la LMFP. De fait, la nouvelle loi mise sur l'amélioration des communications et de la coopération entre les parties aux fins d'aborder les enjeux liés au milieu de travail et de résoudre les problèmes qui s'y rapportent.

Le passage à un nouveau cadre législatif entraînera d'importants changements pour la Commission. Sur une période de douze mois, la Commission devra rédiger un nouveau règlement, concevoir et mettre en pratique un nouveau cadre opérationnel, élargir ses services de médiation, mettre en œuvre un programme de formation sur le règlement des différends d'avantage étoffé, établir une capacité de recherche et d'analyse en matière de rémunération, se préparer à recevoir et à traiter des griefs portant sur les droits de la personne et se préparer également à la mise sur pied de commissions de l'intérêt public. La tenue de consultations appropriées avec les intervenants clés permettra à la Commission de comprendre les besoins de ces derniers et d'y répondre dans la mesure du possible.

Pendant cette période de transition, la Commission doit aussi continuer à administrer les régimes actuels de négociations collectives et d'arbitrage des griefs dans la fonction publique fédérale. Cette tâche pourrait se révéler difficile, car, dans une large mesure, la Commission doit compter sur ses ressources humaines actuelles tant pour s'acquitter de son présent mandat que pour établir un nouveau cadre législatif et opérationnel.

En outre, l'attribution par l'administration centrale d'un financement de transition et permanent suffisants pour appuyer le mandat élargi de la Commission sera essentielle à la réussite de la réforme législative. Les niveaux de référence attribués à la Commission devront être rajustés de manière permanente et adéquate pour soutenir le nouveau mandat de la Commission des relations de travail dans la fonction publique, qui prévoit, tel que déjà indiqué, des services de médiation élargis ainsi que la création d'une capacité de recherche et d'analyse sur la rémunération.



TABLE DES MATIÈRES

SECTION I : MESSAGE DU PRÉSIDENT.....	1
SECTION II : RAISON D'ÊTRE	5
SECTION III : APERÇU DE LA PLANIFICATION.....	7
SECTION IV : PLANS ET PRIORITÉS	9
SECTION V : ORGANISATION.....	15
5.1 Secteur d'activité.....	15
5.2 Responsabilisation.....	15
5.3 Dépenses prévues de la Commission.....	16
ANNEXE A : COUT NET DU PROGRAMME POUR L'EXERCICE	19
ANNEXE B : AUTRES RENSEIGNEMENTS.....	21
Lois et règlements administrés par la Commission des relations de travail dans la fonction publique.....	21
Renvois - Rapports exigés par la loi et autres rapports de la Commission	21
Pour obtenir des renseignements supplémentaires.....	22

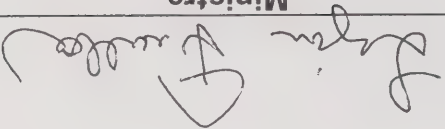
Commission des relations de travail dans la fonction publique

2004-2005

Budget des dépenses

Rapport sur les plans et les priorités

Approuvé


Ministre

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre libraire local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Téléphone : (613) 941-5995

(commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.))

Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-35
ISBN 0-660-62550-4



Commission des relations de travail dans la fonction publique

Budget des dépenses
2004-2005

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

CA1
FN
-E77

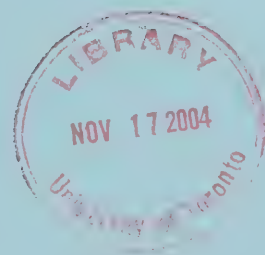


Government
Publications

Public Works and Government Services Canada

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities



Canada

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2005-III-60
ISBN 0-660-62553-9

2004-2005 Estimates



Report on Plans and Priorities

The Honourable Scott Brison P.C.
Minister of Public Works and Government Services
Receiver General for Canada





Table of Contents

Minister's Message	1
Management Representation Statement	2
Section I – Overview	3
Our Raison d'être.....	3
Our Vision	3
Our Business.....	3
Our Strategic Outcomes	4
Our Accountabilities and Relationships.....	4
Section II - Planning Context.....	7
Canadian Expectations	7
Opportunities and Challenges	7
Section III - Plans and Priorities - Summary	11
PWGSC Corporate Priorities	11
PWGSC Plans.....	12
PWGSC Organization.....	15
PWGSC Financial Spending Plan.....	15
Section IV - Plans and Priorities – Business Lines	19
Real Property.....	19
Acquisitions	24
Telecommunications and Informatics Common Services	30
Receiver General.....	35
Public Service Compensation	39
Consulting and Audit Canada.....	44
Translation Bureau	48
Government Information Services	53
Operational Support.....	57
Section V – Annexes	63
Annex A - Financial Summary Tables	63
Capital Spending by Business Line.....	63
Details on Project Spending.....	64
Summary of Transfer Payments	66
Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue by Business Line.....	67
Net Cost of Program for the Estimates Year	69
Real Property Services Revolving Fund	70
Real Property Disposition Revolving Fund	71
Optional Services Revolving Fund	72
Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund	73
Consulting and Audit Canada Revolving Fund.....	74



Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the Report on Plans and Priorities: 2004-2005 to 2006-2007 for Public Works and Government Services Canada.

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the Preparation of the 2004-2005 Report on Plans and Priorities* in that it:

- portrays the organization's plans and priorities accurately;

- provides planned spending information consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget and by Treasury Board Secretariat;
- is comprehensive and accurate; and
- is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and defines accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.

A handwritten signature in black ink, reading "I. David Marshall". The signature is written over a horizontal line.

I. David Marshall

Deputy Minister of Public Works and Government Services



Our Raison d'être

Our Raison d'être is to ensure optimum value to government and to Canadians in the provision of modern, efficient, and effective common, central and shared services. PWGSC provides these services in a professional and performance driven manner, while safeguarding major government administrative expenditures through transparent and independent checks and balances. The Department has a key role in providing the common infrastructure and services needed for the delivery of the government's agenda and in enabling the government to respond to the evolving needs and expectations of Canadians.

Our Vision

Our vision is to become the Government of Canada's centre of excellence for the development and delivery of common, central and shared services, and, to become one of the most respected and well-managed departments in government.

We are committed to innovative, professional and results-oriented services, focused on creating a citizens' dividend to support government's responses to the evolving social, environmental, economic, and security priorities of Canadians. We are committed to reducing the cost of procurement of goods and services and of the management of real property, as well as reducing the time to provide our services. We are committed to developing open and collaborative relationships with our colleague departments, other levels of government, and Canadians.

We are committed to getting it right, getting the job done, and conducting our business with the highest standards of accountability, transparency, prudence and integrity.

Our Business

PWGSC has changed. We are transforming the way we do business, realigning our organization, and strategically positioning ourselves to maximize the transfer of dividends to government and to Canadians for other

priorities; social, environmental, health care... Our Citizens' Dividend.

Business Highlights

- accommodates almost 210,000 public servants across Canada and manages over six million square metres of space in some 1,900 locations;
- purchases over \$10 billion in goods and services on behalf of government and manages 60,000 contractual documents;
- administers compensation for 292,000 government employees and 322,000 pensioners;
- handles \$1.3 trillion in Receiver General cash flows and makes 226 million payments annually; and
- provides parliament and colleague departments and agencies with around \$230 million in linguistic services, \$131 million in telecommunications services, and \$100 million in consulting and audit services.

PWGSC is the government's chief real property manager, purchasing agent and advisor, banker and accountant, and, provider of Government On-Line, information technology, translation, audit and consulting services. We also offer services directly to Canadians in the areas of communications and access to government programs and information, in addition to being government's payroll and pensions administrator. We add value to government and to Canadians in a number of ways, key among which are:

Public Confidence in Government Operations –

In building public confidence and trust in the operations of government, we fully accept and support enhanced accountability, transparency and effective risk management in our areas of responsibility. PWGSC will further develop its Ethics Program, Integrity Action Plan, provide easily accessible information on our PWGSC Website, and ensure application of appropriate checks and balances on all of our services.

Savings and Cost-Effective Solutions – We save taxpayers dollars and provide cost-effective services by: applying government-wide economies of scale and expertise; acting as a



catalyst to bring multiple customer organizations and suppliers together to reduce duplication; promoting common standards; applying risk management frameworks for sound decision making; and, providing a check and balance on administrative expenditures across government. We do this in order to create savings, and to enable other departments and agencies to focus on their core mandates, thereby helping them directly support the government's agenda and better serve Canadians. We use alternative forms of service delivery and engage private sector sources where sound business cases are present. We further manage major projects of national importance such as the Parliamentary Precinct renovation, Electronic Secure Channel, environmental remediation (e.g., Sydney Tar Ponds), electronic tendering, the Canada website, and major military procurement.

Government-Wide Coordination – PWGSC helps develop and apply government-wide policy and solutions for savings and performance results such as joint procurement, colocation of accommodation, common information technology (IT) infrastructure and services, etc. We develop and enhance government-wide centres of excellence in translation, consulting, audit, IT, real property and acquisition. We are key to implementing many strategic, horizontal initiatives such as key elements of the urban and aboriginal agenda, as well as sustainable development. PWGSC has the government-wide lead in greening government operations. For this, PWGSC has developed a sustainable development action plan. We clean up contaminated sites, make federal buildings more energy efficient, implement conservation measures, and provide environmental audit and consulting services. Further coordination benefits will be generated by PWGSC's intergovernmental cooperation activities where we share knowledge of best practices with the provinces, territories, municipalities, and with foreign governments, as we seek out best solutions for government and Canadians.

Our Strategic Outcomes

PWGSC has identified three strategic outcomes in support of our vision; these are Quality Services, Sound Stewardship, and Sound Management:

Quality Services are at the core of PWGSC's strategic outcomes driving us to be providers and enablers of common, central and shared services to our colleague departments and agencies. Quality services require us not only to provide effective support to our customers, but also to secure savings and overall performance on a government-wide basis.

Sound Stewardship lies at the heart of PWGSC's role. We must ensure that we respond to government priorities while safeguarding those services and assets for which our department is responsible (such as real property, communications, procurement, IT infrastructure, consulting, audit, and translation services). We undertake the necessary planning to ensure that we have the resources, skills, organization and culture to discharge our responsibilities effectively.

Sound Management is the comprehensive approach to decision making for planning, organizing, directing and controlling our resources and services, within accepted government laws, policies and fiscal frameworks. Sound management requires clear accountabilities and governance, highest standards of ethical conduct, integrated management frameworks, and commitment to the overall strategic directions of the department and government. It enables us to mobilize our resources and capacity, achieve meaningful results and add value to government operations.

Our Accountabilities and Relationships

In order to achieve our Strategic Outcomes, PWGSC must have clear accountabilities and sound relationships with our stakeholders and partners. PWGSC is accountable to the Government of Canada through our Minister and Treasury Board, to Parliament, and ultimately to Canadian citizens, for obtaining



best value for money within our areas of responsibility. We are also accountable for ensuring that our operations are carried out with the highest degree of integrity. The department is accountable for implementing central agency policies and supporting Government policy objectives. Our colleague departments expect us to provide services that

respond to their needs in a timely and effective manner so that they can better serve their ultimate customer, the Canadian citizen. In order to achieve the above, PWGSC must maintain and cultivate productive relationships with a number of key stakeholders. These are summarized in the chart below.

Key Stakeholders and Relationships

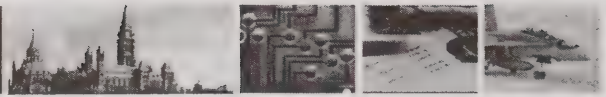
Parliament: PWGSC provides reports to Parliamentarians and to Parliamentary Committees in their oversight roles, particularly the Standing Committee on Public Accounts (SCOPA) and the Standing Committee on Government Operations and Estimates.

Treasury Board Secretariat (TBS): TBS establishes administrative policy, which is then implemented by PWGSC within our areas of responsibility. At the same time, PWGSC constitutes a valuable source of operational expertise and experience upon which TBS can draw in developing and refining government policies. PWGSC works closely with TBS on key initiatives including shared services, procurement reform, official languages, major projects, IT services and systems, real property management and sustainable development.

Federal Government Departments and Agencies: These are both customers for PWGSC's services and our colleagues, with a responsibility to work together – for example, by articulating their needs in a clear and timely manner – to realize benefits for the government as a whole.

Private Sector: We play a key role in ensuring that the private sector has easy and equitable access to government business opportunities. PWGSC makes extensive use of the private sector to deliver its services, working closely with professional associations in standards development and best practices sharing.

Intergovernmental Cooperation: The department collaborates with the provinces, territories and municipalities in areas such as joint purchasing, joint occupation and management of buildings, translation, and the exchange of best practices in key areas such as Public Accounts. With Foreign Governments and international organizations, PWGSC exchanges best practices with OECD countries and supports the enhancement of administrative capacity in developing nations.



Canadian Expectations

PWGSC, as with any significant organization, is faced with the need to respond to the key expectations of its stakeholders; Canadian citizens. Our strategic planning and management improvement efforts are based on these expectations. We do so while respecting the boundaries of our legislative and financial capacities and authorities, and the requirements of central agencies and colleague departments.

Canadian expectations push government departments to improve services, find new horizontal solutions, and develop appropriate government-wide policies. We do this with the clear understanding that the resulting improvement dividends can be reallocated to higher priorities of Canadians. Within this context, the expectations of Canadians, most important to PWGSC, include:

- highest standards of integrity, accountability and transparency;
- greater emphasis on funding for health care, child development, economic development, etc., resulting in less funding for administrative services;
- stronger government focus on results and quality services to Canadians;
- better communications and access to government services;
- greater efficiency, fiscal prudence and the elimination of waste; and,
- greater attention to environmental and urban sustainability.

Opportunities and Challenges

Stemming from Canadian expectations, the opportunities and challenges that drive PWGSC's plans and priorities for 2004-2005 are summarized as follows:

Sponsorship Program and Building Public Trust – As government's major provider of common, central and shared services, it is critical that PWGSC delivers its services with the highest level of integrity. However, problems with the government's Sponsorship Program have recently drawn criticism from the

Auditor General and challenged our sound record for integrity. Subsequent scrutiny by Parliament, and the establishment of the Commission of Inquiry into the Sponsorship Program and Advertising Activities, will continue to put pressure on our department to maintain public trust in our operations.

Although decisive action has been taken to remedy the problems related to the Sponsorship Program (i.e., the program has been discontinued), restoring public confidence will take time and is our top priority. We have already moved to strengthen our accountability through a departmental reorganization in November 2003. In response to public demand, we must face the challenge of becoming more transparent and more accountable, ensuring that everything we do rests on a solid ethical foundation. We have already started down this road with the establishment of an Integrity Action Plan. The Plan is aimed at further strengthening our existing ethical practices by developing and communicating clear expectations, guidance and standards for ethical conduct to all our employees. Our reputation for integrity and for safeguarding the public trust is fundamental to our credibility and our future, and must be the bedrock of all we do.

Accountability – PWGSC is committed to applying Modern Comptrollership principles and implementing the government-wide Management Accountability Framework (MAF). MAF provides a comprehensive approach integrating 10 key elements of management responsibility into a single model which builds on earlier initiatives, such as Modern Comptrollership and Results for Canadians. Some key areas are: a Values and Ethics Code for the public service to promote integrity and ethical conduct; improved communications and accessibility through the GOL initiative; closer links between expenditures and results; heightened risk management with performance indicators; greater savings by tightening departmental spending; and greater focus on Sustainable Development Strategies.



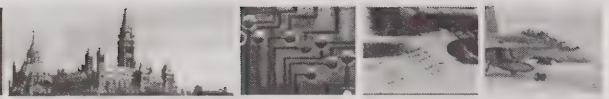
Savings/Economic Dividend – Our mandate places us in a strong position to help government achieve savings for Canadians. In order to meet this important challenge, we must first improve the efficiency of our own operations. We will do so by reengineering our processes and making better use of technology. Second, we must exploit opportunities to realize economies of scale, for example through greater use of bulk purchasing, promotion of shared services and encouragement of an enterprise approach to key systems. Third, we must seek opportunities for greater leverage through alternative service delivery arrangements. Fourth, we must act as a check and balance on departmental expenditures by making sure that the goods and services we purchase represent the best value for the Canadian taxpayer. In sum, the challenge is not only to make our own administration more efficient, but also to achieve savings in the cost of goods and services that we purchase on behalf of customers by adopting a more government-wide perspective in the execution of our duties.

Machinery of Government Changes – Following the reorganization of the public service, announced on December 12, 2003, a number of operational functions have been transferred to PWGSC from the Treasury Board Secretariat (TBS). These include TBS' Information Management/Information Technology (IM/IT) responsibilities, including Government On-Line (GOL) and the Government Travel Modernization office. In addition, Communication Canada has been disbanded and a number of its functions have been transferred to PWGSC, under a new Branch, known as the Government Information Services Branch. While taking on these additional responsibilities presents a short-term challenge for our department, GOL and the communications functions also provide a major opportunity in supporting access to government services such as the Canada website and 1 800 O-Canada; facilitating public communications.

Government-Wide and Internal Performance Improvement Reviews – Both TBS and PWGSC recently conducted reviews of the Department's operations. In July 2003, we launched our own intensive and wide-ranging review of our mandate, accountabilities, organizational structure, management capacity and business operations. The TBS reviews were part of the five-year cycle of Expenditure and Management Reviews of all departments, launched following the December 2003 budget. Key areas being examined include the management of real property, the purchase of goods and services, the delivery of telecommunications and informatics services, as well as the management of financial, communications and human resources operations. TBS also carried out a series of horizontal reviews, some of which also involved PWGSC. TBS has recently launched a second wave of reviews.

While these reviews confirmed PWGSC's essential role as a provider of common, central and shared services, with an emphasis on the efficiency and effectiveness of government operations, they also identified a number of areas where there was room for improvement, including:

- stronger accountability in the use of taxpayer dollars;
- increased use of a government-wide perspective in program and service delivery;
- higher savings through enhanced operational efficiency and opportunities for greater economies of scale solutions;
- greater responsiveness to government priorities;
- better service to customers through improvements in planning, forecasting, customer relations, service standards and charging practices;
- improvement of key financial, management information and performance tracking systems; and
- stronger strategic management capacity in human resources to address the ongoing departmental and government-wide needs for knowledge and expertise.



In short, the reviews found that we have not fully capitalized on the potential of our mandate as a provider of common, central, and shared services. They also noted that, in order to realize our potential, we would have to strengthen our management capacity and adopt a more strategic and less process-driven culture.

Supporting the Government's Horizontal Agenda – Adopting a more government-wide perspective in our operations not only helps us to achieve savings, but also helps us to support the government's horizontal agenda. The environment and urban sustainability are two horizontal areas in which we already play an active role. We have also been an active player in the new deal for communities and are helping the government in its efforts to build stronger and healthier communities. Our challenge will be to find new ways of adding social and environmental value. In addition, promoting shared systems and services across government is a priority.

Improving Service – PWGSC faces the challenge of improving services to its customers, while at the same time adopting a more government-wide approach that will require us to exercise a more vigorous check and balance role. We can more effectively manage relations with our colleague departments and agencies by taking steps to better anticipate their needs using collaborative planning and demand forecasting. This, along with the opportunities afforded by information technology, should help us to reduce the response time for many of our services and to improve their quality. A further challenge will be to develop clear service standards and to establish agreements with our colleague departments and agencies that spell out our mutual responsibilities, including our check and balance role. Our recent reorganization laid the foundation for improved service by establishing a Service Integration Branch (SIB) to act as the principal interface between customer organizations and PWGSC and to help manage client relations more effectively.

Building and Maintaining Our Workforce – PWGSC has a large workforce with a mix of professional expertise and specialization. Ensuring that we have the right professional and technical skills will continue to be a priority, especially given the demographic challenges ahead coupled with the probable changes in the department's business agenda. Identifying current and future human resources needs will be key to the department's success in achieving its goals.

To maintain and replenish the workforce we need, the department's human resources management will reflect the government's strategy to modernize public service management. The *Public Service Modernization Act (PSMA)* is designed to promote more collaborative labour-management relations, to increase flexibility in staffing, to focus on learning and training for employees at all levels, and to clarify roles and strengthen accountability. In addition to the PSMA impacts, PWGSC will continue to develop innovative strategies and mechanisms to create a more representative workplace, strengthen a core learning agenda, and renew our official languages program.

Improving Government On-Line, IT and Real Property Infrastructure – A major challenge facing our department is the pressing need to modernize our key systems in areas such as pensions and pay. To help enhance our management capacity, we also need to develop improved management information, including financial management and performance tracking systems. We also face the need to recapitalize certain physical assets, such as Crown-owned buildings and central heating plants. We have already taken steps to replace some of our outdated systems. The Government of Canada Pension Modernization Project is a case in point. In addition to these priorities, the strategic importance of PWGSC's role in developing our GOL infrastructure is critical to keeping Canada number one in the world for e-government, particularly our secure channel for



advanced electronic transactions with Canadians.

Strengthening Management Capacity – A fundamental challenge will be to strengthen our management capacity and to promote a more strategically oriented culture that will enable us to respond to the opportunities and challenges ahead. This will include improved performance, risk and financial management. It will also include closer integration of strategic planning and priority setting with financial management, proactive internal communications and clear accountabilities. The MAF will help to guide our efforts in these areas. We have already started to address this challenge through our recent reorganization, which has enabled us to consolidate our expertise in core areas.

New Approaches to Risk and Performance Management – Management of risk and performance is a priority for PWGSC. We are taking action to improve the way we manage risk and monitor our performance. Our improved approach includes an early warning system to let us know if we are heading for trouble in any of our operations. We will be able to monitor our progress against clear guideposts and expectations and take timely steps to remedy any potential problems. Finally, we also need to continue benchmarking against similar services in provinces, industry and other countries in order to identify further opportunities for improvement.

Engaging Central Agency and Departmental Support – Our final challenge will be to engage the support of TBS and our colleague departments, which is essential if we are to reach our full potential as a provider of common, central and shared services. This includes ensuring that departments do not

replicate our services internally without taking into account full costs, and responsibility to act in the interests of the government as a whole.

In summary, public expectations, demographic pressures, findings of government reviews, requirements of customers, and the additional responsibilities allocated to PWGSC, together present our department with significant opportunities and challenges. Our department is poised to fully realize our potential and our responsibility as the Government of Canada's provider of common, central and shared services. We will do this by demonstrating integrity and accountability, saving taxpayer dollars, providing better service to our customers, promoting environmental sustainability, building the skills we need for the future, modernizing our systems, and strengthening our management capacity to adopt a more strategic culture to provide optimum value for Canadians.

It will clearly not be business as usual. PWGSC has an opportunity to lead the way in meeting public expectations for improved government operations. In partnership with our colleague departments we can achieve our ultimate goal of delivering greater social, economic and environmental benefits for Canadians.





This section sets out PWGSC's plan for 2004-2007 in response to the opportunities and challenges identified in Section II. The plan supports our vision of becoming recognized as the government's centre of excellence in the provision of common, central and shared services, and, as one of the best-managed departments in the government. While we have started to move in this direction, we recognize that a plan for action is required to fully respond to Canadians' expectations for more business-like services balanced with integrity and transparency.

PWGSC Corporate Priorities

In addition to maintaining the ongoing commitments to quality services for each of the PWGSC Business Lines for the planning period, our goal for 2004-2007 will be to transform the way we do business to meet Canadians' expectations.

To succeed in the transformation of PWGSC over the coming planning period, we have established five corporate priorities:

- Strengthening public confidence;
- Achieving savings and performance improvements;
- Increasing support for the government's strategic agenda;
- Delivering major projects of national importance; and
- Delivering on ongoing commitments for quality services.

Strengthening Public Confidence – To fully bring value to government and to Canadians, PWGSC must strengthen public confidence by improving our transparency and accountability and by demonstrating that we have the internal management tools to monitor our performance, ensure proper comptrollership, and enhance a culture based on sound values and ethics. Therefore, PWGSC plans to provide better information to Canadians and parliamentarians while continuing to improve our management tools and frameworks.

For example, the department commits to provide timely disclosure of records to the Commission of Inquiry into the Sponsorship Program and Advertising (the Gomery Inquiry). We will ensure improved accountability through implementation of PWGSC's Integrated Management Framework, including the integration of the Management Accountability Framework, and establishment of a strong Risk Management Framework.

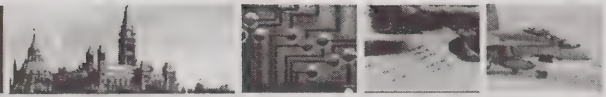
Achieving Savings and Performance

Improvements – PWGSC's role as a common, central and shared services provider places the department in a strong position to help government achieve savings and performance improvements.

For example, we can exploit opportunities to realize economies of scale such as making greater use of bulk purchasing. We can improve the efficiency of our processes by developing common standards, by enhancing financial services and financial management systems and by working with colleague departments to improve the forecasting of their need for office space. We can seek to leverage the capacity of the private sector by seeking alternative service delivery arrangements. PWGSC will seek to maximize savings and performance improvements while ensuring that we continue to play a check and balance role on government expenditures by making sure that the goods and services are required and that they represent the best value for the Canadian taxpayer.

Increasing Support for the Government's Strategic Agenda – Adopting a more government-wide perspective on our operations not only helps us to achieve savings, but also helps us to support the government's horizontal agenda.

For example, PWGSC will continue to lead in promoting the environmental sustainability of government operations, notably by cutting emissions of greenhouse gases from federally owned buildings by 39% between now and 2007. We will broaden our existing "Good



Neighbour” policy to ensure that the presence of federal buildings has a positive impact on Canadian cities. We will also fully support the ongoing horizontal reviews from Treasury Board by modernizing procurement of goods and services and by developing central and shared services for all government travel.

Delivering Major Projects of National Importance – PWGSC has the opportunity to demonstrate its capacity for managing and delivering complex and high-value projects of national importance.

Some of these projects include the provision of PWGSC contract management support for the acquisition of a new fleet of Maritime Helicopters. We will continue to plan and execute renovations to the Parliamentary Buildings to ensure the long-term preservation of Canada’s heritage sites while providing a functional and safe work environment for Parliamentarians. PWGSC will also continue to build on Canada’s number one world ranking for Government On-Line by making government more accessible to Canadians and delivering better service in a more responsive manner.

Delivering on Ongoing Commitments to Quality Services – PWGSC’s plan to transform our business over the next three years will be implemented as we continue to deliver quality services to colleague departments and to Canadians. To help us improve our delivery of

services, we have created a new Service Integration Branch (SIB), which will be the principal window to and from our colleague departments and agencies. In addition to acting as our customers’ advocate, SIB will protect the best interests of the government as a whole by searching out opportunities for savings and efficiencies by integrating services across Business Lines, across departments and across other levels of government. As demonstrated by the financial tables provided in this report, these ongoing commitments represent the bulk of our activities and resource allocations.

For example, PWGSC will continue to provide departments and agencies with productive and affordable work environments for 210,000 public servants. The department will also continue to purchase goods on behalf of departments for \$10 billion and handle 1.3 trillion dollars in Receiver General cash flows.

PWGSC Plans

The following summary tables of PWGSC Plans for 2004-2005 reflect key initiatives found in the Business Line details in next section. The key initiatives of the plan are organized by the three strategic outcomes for PWGSC:

1. Quality Services;
2. Sound Stewardship;
3. Sound Management.

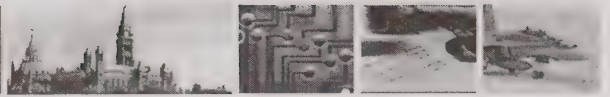


Quality Services

Ensuring quality services is at the core of PWGSC's role as a provider and enabler of common, central and shared services to our colleague departments and agencies. Quality services require us not only to provide effective support to our customers, but also to secure savings and overall performance on a government-wide basis.

Key Initiatives

- Implement a multi-initiative program for Acquisition Renewal during 2004-2007, to cut the cost of goods and services by 10%, cut the time to process procurements by 50%, and reduce the cost of purchasing by 10%;
- Develop a plan for a comprehensive alternative approach to real property by introducing a "whole of government" strategy addressing portfolio management, service management and service delivery;
- Develop a shared IT Services Strategy Plan;
- Design and Implement the initial phase of a major Electronic Supply Chain initiative, the Government of Canada Marketplace (GoCM) project, to provide an on-line marketplace to facilitate and simplify government purchasing of goods and services by the latter half of 2004-2005 (see Annex B for more details);
- Exchange best practices with the United States Government Services Administration;
- Provide acquisition and project management expertise for the purchase of a new fleet of Maritime Helicopters;
- Implement the Long Term Vision and Plan (LTVP) for renovation of the Parliamentary buildings;
- Achieve the Government On-Line service delivery goals by providing the Government of Canada's (GoC) most commonly used services on-line to Canadians by 2005, including electronic government infrastructure services that enable secure access to government programs, services, information and transactions; and
- Develop and implement a Customer Relationship Management Framework within PWGSC to ensure a customer driven approach to departmental business.



Sound Stewardship

Sound stewardship for PWGSC necessitates that we respond to government priorities while safeguarding those services and assets for which our department is responsible (e.g., related to real property, communications, procurement, IT infrastructure, consulting and audit, and translation). We ensure that we have the resources, skills, organization and culture to discharge our responsibilities effectively.

Key Initiatives

- Provide leadership role within the federal government in greening our internal operations and in assisting colleague departments in this area; e.g. PWGSC's commitment to reducing by 39% of the 1990 levels of emissions of greenhouse gases from federally owned holdings by 2007;
- Implement a remediation strategy for the Sydney Tar Ponds through the capture and removal of all toxic materials in the area;
- Support the Urban Agenda of the government by application of PWGSC's "Good Neighbour" policy to improve the positive impacts of the federal presence in Canadian cities; and
- Provide support for TBS Horizontal Reviews and initiatives including leading the Government-Wide Review of Procurement and delivery of government-wide rollout of the Shared Travel Service Initiative suite of services by April 2005.

Sound Management

Sound management is the comprehensive approach to decision making for planning, organizing, directing and controlling our resources and services, within accepted government laws, policies and fiscal frameworks. It requires clear accountabilities and governance, highest standards of ethical conduct, integrated management frameworks, and commitment to the overall strategic directions of the department and government. It enables us to mobilize our resources and capacity, achieve meaningful results and add value to government operations.

Key Initiatives

- Respond to requests from the Commission of Inquiry into the Sponsorship Program and Advertising (the Gomery Inquiry) by ensuring the disclosure of PWGSC records in a complete and timely fashion, for the duration of the proceedings;
- Develop a strategy for HR Modernization (Labour Relations, management practices under the Financial Administration Act, Staffing, Learning) by March 2005;
- Develop cost-effective information management and technology services to optimize performance and operational excellence for business lines;
- Complete the establishment of an ethical conduct framework on the basis of our Integrity Action Plan, including having Ethics Officers available to all regions and branches, by March 2005;
- Ensure improved accountability through implementation of PWGSC's Integrated Management Framework, including the Management Accountability Framework (MAF);
- Implement the Risk Management Strategy and Framework followed by complete risk-based audits of PWGSC, complemented by an effective audit follow-up; and
- Increase the visibility, accessibility and accountability of Canadian government institutions through the provision of Government Information Services, such as 1 800 O-Canada.



PWGSC Organization

Our organizational structure is exhibited in Figure 1. PWGSC was reorganized for this fiscal year in order to strengthen accountability, to consolidate our expertise in core areas, to foster a more strategic approach to service delivery, and to enable us to focus more on government-wide issues and benefits.

A key element of this reorganization was the establishment of the Service Integration Branch (SIB). We have added a new branch, Government Information Services, which consists of a range of services transferred from the former Communication Canada. In addition, as noted earlier, a number of operational functions were transferred to

PWGSC from the Treasury Board Secretariat (TBS). These include TBS' operational IM/IT responsibilities (particularly Government On-Line), and, the Government Travel Modernization Initiative. From the basis of its core service delivery branches, PWGSC delivers its services through offices located in the National Capital Area and across Canada, with regional operations based in Vancouver, Edmonton, Toronto, Montreal and Halifax.

PWGSC Financial Spending Plan

Figure 2 highlights our 2004-2005 Departmental Planned Spending by Vote and Business Line. Figure 3, Department Spending Plan, outlines our three year forecasted spending.



Figure 1

Public Works and Government Services Canada

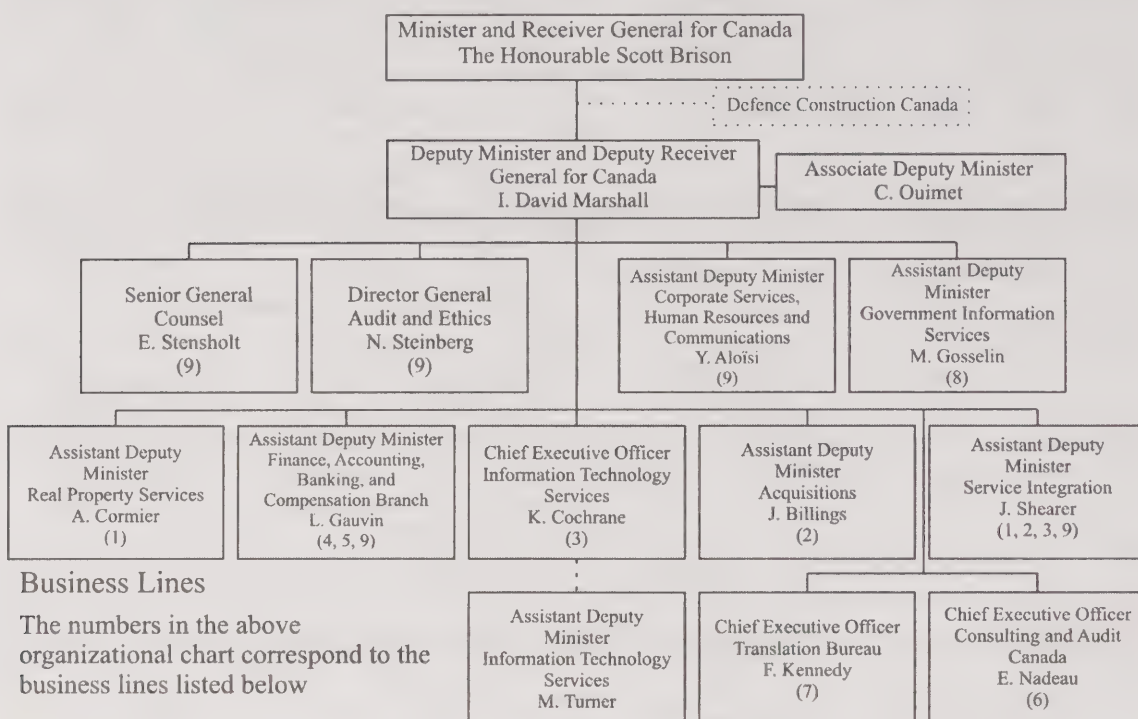


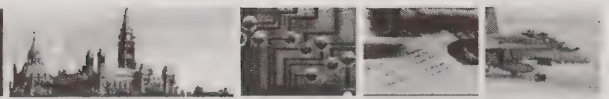
Figure 2 - 2004-2005 Departmental Planned Spending by Vote and Business Line

2004-2005 Departmental Gross Planned Spending by Vote and by Business Line (in millions of dollars)							Full Time Equivalents (FTEs)
Business Line / Vote	Vote 1 Operating	Vote 5 Capital	Vote 10 Transfer Payments	Revolving Funds (Statutory)	Other Statutory (1)	Total	
1. Real Property Services	1,797	473	6	841	3	3,120	5,016
2. Supply Operations Services	171	-	-	110	23	304	1,873
3. Telecommunications and Informatics Common Services	117	-	-	131	2	250	351
4. Receiver General	118	-	-	-	5	123	467
5. Public Service Compensation	50	-	-	-	10	60	800
6. Consulting and Audit Canada	-	-	-	99	-	99	400
7. Translation Bureau (2)	49	-	-	228	-	277	1,734
8. Government Information Services	91	-	2	-	-	94	401
9. Operational Support	298	-	-	-	38	337	2,689
Total Gross Spending for the Department	2,692	473	8	1,410	81	4,664	
Less: Respendable Revenue	505			1,422		1,927	
Total Net Spending for the Department	2,187	473	8	(12)	81	2,737	13,731
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>							
The gross spending represents the business volume of PWGSC. Parliament annually approves the net spending authorities via the Main Estimates.							
(1) Includes Contribution to Employee Benefits and Minister's car and salary allowance.							
(2) The Bureau's revolving fund provides services to Parliament and collects the related revenues from its own operating vote. Accordingly, the revolving fund's gross expenditures and respendable revenue include \$49 millions reported in the planning period under the operating vote's gross expenditures.							



Figure 3 - PWGSC Financial Spending Plan

PWGSC GOVERNMENT SERVICES PROGRAM ⁽¹⁾				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating (including Separately Controlled Allotment), Capital, Grants and Contributions and Statutory Votes				
Main Estimates (gross)	4,128.6	4,316.2	4,266.6	4,215.3
Less: Respendable Revenue ⁽²⁾	1,859.7	1,905.2	1,965.3	1,967.0
Total Main Estimates ⁽³⁾	2,269.0	2,411.0	2,301.3	2,248.4
Adjustments:				
Accommodation	139.6	17.7	14.4	10.9
Government On-Line (GOL)	121.2	52.4	-	-
Transfer of Government Information Services (GIS) from Communication Canada (CC)	-	72.5	54.2	49.2
Capital	(58.2)	168.0	215.0	301.0
License for the Records, Document, Information Management System (RDIMS) for the Government of Canada	31.1	8.0	8.0	8.0
Transfer of Shared Travel Services Initiative (STSI) from Treasury Board Secretariat (TBS) ⁽³⁾	8.2	-	-	-
Transfer of Chief Information Officer Branch (CIOB) for GOL Activities from TBS ⁽³⁾	15.1	-	-	-
Operating Budget Carry Forward	23.9	-	-	-
Collective Bargaining	21.4	-	-	-
Transfer Payments	(5.7)	-	2.5	-
Statutory Adjustments	45.0	1.6	2.2	1.8
Other Adjustments	53.5	6.0	7.4	6.9
Total Adjustments	395.2	326.1	303.7	377.7
NET PLANNED SPENDING	2,664.2	2,737.0	2,605.0	2,626.1
Less: Non-Respendable Revenue	51.1	23.1	23.0	23.0
Plus: Cost of Services Received Without Charge	36.8	39.0	38.5	38.4
NET COST OF PROGRAM	2,649.9	2,753.0	2,620.4	2,641.5
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Full Time Equivalents (FTEs)	13,318	13,731	13,558	13,436
⁽¹⁾ Includes intradepartmental revenues and expenditures of \$300 million for 2003-2004 and \$224 million for 2004-2005 and future years for a nil bottom line impact.				
⁽²⁾ The respendable revenue amount excludes \$330 million of current year adjustments.				
⁽³⁾ The transfers from Treasury Board Secretariat (TBS) of Chief Information Officer Branch (CIOB) for Government On-Line (GOL) Activities and Shared Travel Services Initiative (STSI) (effective December 12, 2003 for CIOB and January 9th, 2004 for STSI as per Orders in Council) are included in 2004-2005 Main Estimates and beyond. The amounts for STSI are: \$31.5 million for 2004-2005; \$1.2 million for 2005-2006 and \$4.6 million for 2006-2007. The amounts for CIOB are: \$14 million for 2004-2005; \$2.8 million for 2005-2006 and \$0.9 million for 2006-2007.				





Real Property

Objective

To provide departments and agencies with office and common use accommodation, a full range of real property services and to contribute to policy priorities that support the Government of Canada in the delivery of programs for Canadians.

Business Line Overview

Our department is one of the biggest consumers and owners of office space in the country. Real Property Services is the custodian of a large inventory of federal office space and common-use facilities, which makes up a good part of the critical infrastructure that allows the Government of Canada to effectively serve its citizens.

Real Property Services provides real property leadership and stewardship and is responsible for providing other federal departments and agencies with affordable, productive work environments. It is also the steward to various engineered public works (such as bridges and dams), and national treasures such as the Parliamentary Precinct and other heritage assets across Canada.

It also provides strategic and expert advice as well as innovative professional and technical services in the areas of architecture and engineering, real estate, and, asset and facilities management to other federal departments and

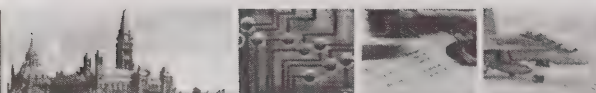
Key Facts

- PWGSC provides work environments for almost 210,000 federal employees in 100 departments and agencies in about 1,900 locations across Canada.
- PWGSC is custodian for \$7 billion worth of federal real property.
- We manage 6.7 million square meters of rentable space including:
 - 3.5 million Crown-owned,
 - 2.7 million leased,
 - 0.5 million lease-purchased.
- We administer annual payments in excess of \$400 million under the Payments in Lieu of Taxes Program.

agencies for the acquisition, development, construction, management, operation, maintenance, repair and disposal of real property.

On behalf of the federal government, Real Property Services administers the Payments in Lieu of Taxes and the Real Property Disposition Revolving Fund, which facilitates the disposal of properties surplus to government requirements.

Real Property Services is the leader in the federal government's role in the remediation of contaminated sites, such as the Sydney Tar Ponds, Argentia, and the Giant Mine in Yellowknife. We also maintain a leadership role in sustainable development by supporting the urban agenda and helping to lead a coordinated approach to greening government.



REAL PROPERTY SERVICES				
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
FEDERAL ACCOMMODATION AND HOLDINGS SERVICE LINE				
Operating (including Separately Controlled Allotment), Capital, Grants and Contributions and Statutory Votes				
Gross Expenditures	2,366.9	2,279.3	2,270.9	2,296.5
Less: Respendable Revenue	488.9	275.3	274.8	274.8
FEDERAL ACCOMMODATION AND HOLDINGS TOTAL	1,878.0	2,004.0	1,996.1	2,021.7
SERVICES SERVICE LINE				
Real Property Services Revolving Fund				
Gross Expenditures	863.0	837.2	871.8	866.5
Less: Respendable Revenue	863.0	837.2	871.8	866.5
Net Resources (Provided) Used	-	-	-	-
Real Property Disposition Revolving Fund				
Gross Expenditures	3.8	3.3	3.3	3.3
Less: Respendable Revenue	20.4	15.1	15.1	15.1
Net Resources (Provided) Used	(16.6)	(11.9)	(11.9)	(11.9)
SERVICES TOTAL	(16.6)	(11.9)	(11.9)	(11.9)
BUSINESS LINE TOTAL	1,861.4	1,992.1	1,984.2	2,009.8
Gross Expenditures for the Business Line	3,233.7	3,119.7	3,145.9	3,166.2
Less: Respendable Revenue for the Business Line	1,372.3	1,127.6	1,161.7	1,156.4
Net Expenditures for the Business Line	1,861.4	1,992.1	1,984.2	2,009.8
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Full Time Equivalents (FTEs)	4,926	5,016	5,027	5,027
The Business Line's total spending authority is derived from resources appropriated by Parliament to PWGSC (i.e., net expenditures for the Business Line) and from resources recovered mainly from other departments and agencies for services rendered (i.e., total respendable revenue for the Business Line).				
The latter represents approximately 40% of the Business Line's total spending authority, making the Business Line heavily revenue-dependent. Most of this revenue is derived from the Real Property Services Revolving Fund.				
The increase in 2004-2005 net planned spending is due to earmarked funding tied to specific projects that may be reprofiled to future years if not approved in 2004-2005. The reduction of revenues in 2004-2005 Real Property Disposition Revolving Fund (RPDRF) is due to forecasting fewer large value assets for sale. Since RPDRF is not a mandatory service, a portion of large value sales are handled through promissory notes via the Canada Lands Corporation (outside RPDRF), along with an anticipated economic slow down in many sectors, should also result in fewer sales in RPDRF.				

Plans and Challenges

Real Property Services is deeply engaged in an intensive review of how we deliver real property services. Changes resulting from this review will enable us to improve the delivery of our mandate as a provider of real property stewardship and services in an environment affected by various government reviews and the recommendations of the Auditor General (AG)

and the Standing Committee on Public Accounts (SCOPA), on office accommodation⁽¹⁾.

We will be examining a wide array of possible changes to the way we do business and will maximize the contribution we can make to the Government's agenda as a common service organization. This year a major emphasis will be on planning the renewal of real property management, followed by its implementation in

(1) The reviews of the AG and SCOPA identified key areas for improvement in the real property area. For further details of the resulting improvement initiatives please refer to Annex B – Horizontal and Major Initiatives.



the next three to five years. Through the Branch's renewal efforts, we expect to create an economic, environmental and social dividend for Canadian citizens. Specifically, we expect to achieve four key objectives:

1. Reduce the costs of real property for the government;
2. Define an effective real property regime in order to offer other government departments and agencies the best advice and solutions from a government-wide perspective;
3. Improve our operational performance by doing things on time, within scope, on budget and within government policies; and
4. Engage in environmental initiatives including the development of environmental standards and energy conservation.

In addition, we will continue to support the Government's policy agenda, by leading in the federal government's role in the remediation of the Sydney Tar Ponds and by supporting the Urban Agenda.

Key Commitments

- We will find ways to generate increased efficiencies, reduce the costs of operations and provide Canadians better value for their tax dollars.
- We will develop a proposal for an alternative approach to real property service delivery.
- We will improve in the areas of cost estimating, project planning and property management.
- We will demonstrate strong leadership in sustainable development.

In developing a comprehensive model for real property service delivery, we will be focusing aggressively on how best to address challenges in five key areas:

1 - Portfolio Management: Improving our abilities in long-term planning and assessing opportunities to optimize the portfolio will enable us to improve the delivery of our mandate. We will maintain our buildings at an acceptable level of repair, meeting all health and

safety requirements in the face of budgetary constraints. We will also look to optimize the portfolio of assets by using space more efficiently and consolidating needs of federal departments where beneficial.

2 - Service Delivery: RPS developed, in previous years, a client-focused culture that built successful relationships with customers. We must now ensure that we balance customer demands for customized accommodation solutions and quick turn-around times with

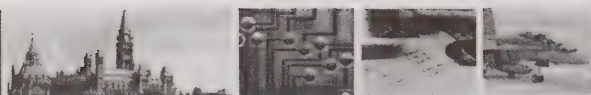
Key Risks

- Ability to shift service delivery culture.
- Sufficient resources to adequately re-capitalize the entire portfolio.
- Ability to accurately conduct accommodation planning and forecasting.
- Successful management and delivery of major projects.
- Capacity to deliver ongoing business volume and large change agenda.

government affordability and cost-efficiency. The other challenge will be to continue to deliver high quality services and maintain effective customer relations while implementing a major change agenda.

3 - Demand Management: Forecasting demand for accommodation is key to effective long-term strategic planning and optimizing the cost effectiveness of accommodation. It is inherently difficult at the micro level, as departments are constantly changing and cannot always define their future program requirements. At the macro level, we are taking steps to stabilize our understanding of the aggregate demand for space at a community level. For example, we are participating in studies on the consolidation of support activities (i.e., "back office") in common locations. We are also introducing generic space and fit-up standards across government, which will ensure a consistent and efficient approach to space.

4 - Management Practices: We will be clarifying our accountability structure, improving our



reporting tools and processes, and introducing a robust risk management process for projects. Improvement in these areas is critical in ensuring public confidence in our management of real property investments and services on behalf of Canadians.

5 - Workforce Capacity: Sound and innovative Human Resources (HR) and knowledge management strategies and plans must be in

place to ensure that competencies and capacities are maintained into the future. The branch's aging demographic profile, the growing competition for knowledge workers, and the financial and operational limitations resulting from the current government-wide expenditure reviews all pose serious human resource challenges in the coming years. An HR strategy will be developed as a component of the real property renewal initiative.

Strategic Outcomes

Performance measures are a key tool in evaluating the success of a program. PWGSC is focusing on developing consistent performance indicators, linked to strategic outcomes and using them to demonstrate, through comparisons with external sources and trends over time, the results achieved from the use of public funds (see page 4 for definitions.).

Strategic Outcome #1 Quality Services

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Provide departments and agencies with productive and affordable work environments that enable them to deliver programs and services to Canadians along with responsible stewardship of assets and maintaining their value.	<ul style="list-style-type: none"> Maintain and improve real property portfolio management performance indicators: <ul style="list-style-type: none"> Return on investment within defined targets (5-8%). Operating costs comparable to industry norms e.g. (BOMA). Actual re-capitalization rate is near or equal to funded re-capitalization rate. Maintain national vacancy rates at or below 4% and compare favourably to industry. Accommodation usage to ensure favourable comparisons or trends with external benchmarks. Base building and fit-up standards developed and applied by March 31, 2005. 	1,747,858	1,722,736	1,697,162
Re-procurement of Alternative Form of Delivery contracts for property management and project delivery services.	<ul style="list-style-type: none"> New Contracts start 1-April-2005. 	FWB	FWB	FWB
Implement the Long Term Vision and Plan (LTVP) for Parliamentary Precinct.	<ul style="list-style-type: none"> Revised Plan approved by March 2005. Memorandum of Understanding with stakeholders. Implement revised LTVP. 	FWB	FWB	FWB

Section IV – Plans and Priorities - Business Lines

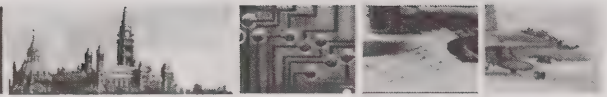


Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Manage the government's investment and divestment of a diverse portfolio of federal facilities including housing and special properties; marine facilities, land transportation and surplus properties.	<ul style="list-style-type: none"> Seek direction on Divestiture Initiatives by 2005. 	FWB	FWB	FWB
Provide leadership role within the federal government in greening our internal operations and in assisting colleague departments in this area.	<ul style="list-style-type: none"> Meet commitments as set out in PWGSC's most recent Sustainable Development Strategy. 	23,100	23,100	23,100
Real Property Services Revolving Fund - Provide timely and cost effective real property services.	<ul style="list-style-type: none"> Revenues meet expenses. 	156	156	156
Improve our oversight expertise role in cost planning and management practices.	<ul style="list-style-type: none"> Improve the number of projects delivered on time, budget and scope by 10% over the three-year planning period. 	FWB	FWB	FWB
Facilitate disposal of properties surplus to the needs of government through the Real Property Disposition Revolving Fund.	<ul style="list-style-type: none"> Professional and timely surplus property disposal services to government custodians. Maintain a sufficient level of credit to facilitate custodial disposals. 	(11,888)	(11,888)	(11,888)
TOTAL		1,759,226	1,734,104	1,708,530

Strategic Outcome #2 Sound Stewardship

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Propose a comprehensive alternative approach to real property service delivery.	<ul style="list-style-type: none"> New Service Delivery Model proposed by Dec 2004. 	2,700	2,700	2,700
Modernize the investment framework emphasizing portfolio-based management.	<ul style="list-style-type: none"> Approved Accommodation Strategies and related own to lease ratios. 	1,200	1,200	1,200
Improve the forecasting of demand for office accommodation.	<ul style="list-style-type: none"> Increase % of office inventory under Memorandum of Agreement by 5% each year over the planning period. 	850	850	850
Improved management practices.	<ul style="list-style-type: none"> RPS risk profile developed, integrated risk management framework revised and a revised governance model for construction projects implemented 2005. 	884	884	884
	<ul style="list-style-type: none"> Completed cost models for real property products and services by April 2005. 	500	500	500
Produce high-quality performance reports.	<ul style="list-style-type: none"> Departmental Performance Reports and Report on Plans and Priorities meet expectations of audiences. 	400	400	400
TOTAL		6,534	6,534	6,534

FWB: Funded Within Budget.



Acquisitions

Objective

To provide Canadians and the federal government with value-added service that is relevant and timely in the management of acquisitions and related common services.

Business Line Overview

PWGSC delivers government-wide supply operations services and solutions to government departments and agencies in an efficient and effective manner, ensuring best value for Canadians.

In delivering supply operations services, the Acquisitions Branch (formerly called Supply Operations Services) is the primary service provider offering its customers a broad base of procurement solutions such as standing offers, supply arrangements and electronic marketplaces, the expanded use of which is being pursued under the umbrella of one of its special initiatives. It also plays an important role in greening government operations by assisting other colleague departments to identify and adopt green alternatives, encouraging them to buy green products and providing them with tools designed to help them meet their green procurement commitments.

In delivering these services, as a strategic partner with our customers, we:

- Help customers define their requirements;
- Find the best possible solution for sourcing customer needs; and
- Support customers by closely overseeing customer/supplier relationships after contract award to ensure strong accountability throughout the procurement process.

Key Facts

- PWGSC is Canada's largest public purchaser of goods and services.
- Each year, we buy over \$10 billion in goods and services and manage approximately 60,000 transactions.
- Top commodities that are typically purchased include computers and software; information processing and telecommunications services; communications equipment, commercial goods, and construction related services.

We also manage all procurement related aspects of Major Crown Projects, and offer specialized services such as: marine inspection and technical services; management of seized property; travel management; standards for and certification of goods and services; registration of quality (ISO 9000) and environmental (ISO 14001) management services; and surplus asset disposal services.

Plans and Challenges

We are repositioning the Acquisitions Branch, through an aggressive business transformation agenda, to provide increased value-added services to the Government and people of Canada. Our business transformation plan is expected to result in government savings at the end of three years and to further mature beyond the three-year planning horizon. We will put a renewed emphasis on results rather than process, and shift our focus from transactional management to a more strategic and holistic management approach. Our goal is to be widely recognized as an organization that upholds high ethical standards, manages the provision to government of top-quality and efficient procurement services, and exercises sound stewardship of taxpayers' dollars.



ACQUISITIONS

(in millions of dollars)

	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
SUPPLY OPERATIONS SERVICES				
Operating and Statutory Votes				
Gross Expenditures	178.7	194.0	165.2	168.5
Less: Respondable Revenue	33.9	30.0	31.4	31.4
Net Expenditures	144.8	164.0	133.8	137.1
Optional Services Revolving Fund				
Gross Expenditures	119.0	110.5	110.5	110.5
Less: Respondable Revenue	119.1	110.5	110.5	110.5
Net Resources (Provided) Used	(0.1)	-	-	-
BUSINESS LINE TOTAL	144.7	164.0	133.8	137.1
Gross Expenditures for the Business Line	297.7	304.5	275.7	279.0
Less: Respondable Revenue for the Business Line	153.0	140.5	141.9	141.9
Net Expenditures for the Business Line	144.7	164.0	133.8	137.1
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Full Time Equivalents (FTEs)	1,877	1,873	1,845	1,837

The Business Line's total spending authority is derived from resources appropriated by Parliament to PWGSC (i.e., net expenditures for the Business Line) and from resources recovered mainly from other departments and agencies for services rendered (i.e., total spendable revenue for the Business Line). The latter represents approximately 46% of the Business Line's total spending authority, meaning that almost half of the Business Line's spending authority comes from fee-for-service arrangements. The transfer from Treasury Board Secretariat (TBS) of Shared Travel Services Initiative (STSI), effective January 9th 2004 as per Order in Council, is included above and is the main reason for the Net Expenditures variations over the years. The amounts included are: \$8.2 million for 2003-2004; \$31.5 million for 2004-2005; \$1.2 million for 2005-2006 and \$4.6 million for 2006-2007.

Quality Services

The Acquisitions Branch is focused on delivering Quality Services by providing better procurement solutions at lower costs. At the heart of our plan are several co-dependent initiatives and key priorities, targeted at saving hundreds of millions of taxpayer dollars over the next several years. These initiatives and priorities are best described along three major streams.

Acquisition Renewal – During 2004-2007, we are committed to implementing a multi-initiative program that will:

- cut the cost of goods and services by 10%;
- cut the time to process procurements by 50%; and
- reduce the cost of purchasing by 10%.

To improve procurement management, we will: reinforce contract management practices to strengthen accountability and control after

contract award; undertake commodity reviews and a review of the commodity management framework to improve efficiencies; develop standardized service menus as well as a comprehensive costing/charging framework for services to our customers, especially the Department of National Defence, our largest customer, which will result in simple and unambiguous charging regimes; and adopt standard contract templates and simplified processes for high volume/low dollar purchases.

E-Procurement – We will continue to leverage information technology and promote electronic procurement as a convenient and economical way of doing business. The Electronic Supply Chain (ESC) provides an effective and efficient framework for the electronic procurement and purchasing of goods and services. A major ESC initiative is the Government of Canada Marketplace (GoCM) project designed to provide an on-line marketplace to facilitate and simplify government purchasing of goods and



services while maintaining high levels of transparency and accountability. Key to our development strategy is the launch of the GoCM service with four lead departments during 2004-2005, beyond which the service will be made available to all departments and agencies. More details on the GoCM project can be found in Annex B.

In conjunction with the GoCM development, we are reviewing our methods of supply for certain commodity groups. In this fiscal year, we expect to complete a review of the method of supply of ten commodity groups, the results of which will be integrated into the online marketplace to facilitate the purchase of these goods and services and maintain transparency and accountability. The GoCM, combined with the methods of supply reviews, will also be instrumental in achieving our 10%, 50%, 10% reduction targets associated with procurement costs and time.

Government-Wide Review of Procurement – Acquisition Renewal and E-Procurement are moving forward aggressively within the current legal, policy and management framework for federal procurement. At the same time, we are making a major contribution to a comprehensive review and modernization of that framework. In December 2003, the Government announced the launch of a Procurement Review under the direction of PWGSC. A multi-disciplinary Review Task Force has been established, largely including employees from the Acquisitions Branch but also members from National Defence, the Treasury Board Secretariat and Justice.

The Task Force is examining the government-wide process of acquisition, including goods, services and construction projects. Based on that review and analysis, recommendations will be made on how best to carry out federal procurement. The recommendations are expected to be made to the Government by December 2004, after which Acquisitions Branch will assist in implementing approved

recommendations. This initiative is described in more detail in Annex B.

Sound Stewardship

We recognize the importance of sound stewardship and to this end, we are playing an important role in achieving the government's sustainable development goals. We have also initiated several human resources renewal initiatives to preserve our existing talent base and grow our knowledge and skills to meet future challenges.

Greening Federal Procurement – Our strategy will enable the government to become a leader in environmentally responsible procurement, to reduce the environmental footprint related to its purchasing, and to use its considerable buying power to advance the market for green goods and services. We continue to pursue our Greening Federal Procurement initiatives through green procurement officer training programs, outreach sessions to all government departments, and the expansion of product profiles offered on the Green Procurement Network.

Human Resources Capacity and Renewal – Our human resources capacity is showing strain with, among other challenges, high staff turnover, an aging population, shortage of key skill sets, and the need to acquire skills to meet the business line's transformation from managing transactions to providing procurement project management services. We will address these challenges by providing professional development opportunities and strategic recruitment to meet specific organizational needs, reviewing classification levels in order to create generic job descriptions common to various positions, and by re-introducing the officer development program.

To ensure success for the benefit of our customers, Canadians and parliamentarians, we assess and mitigate risk as part of our ongoing management practices. Due to the scope of our business transformation and the nature of our various initiatives, we have determined the



major risks to the best of our ability to deliver as planned.

In mitigating risks, some of our activities include: continuous communication of corporate objectives through the executive community to all staff; focusing our limited resources on reform initiatives with the greatest positive impact on all stakeholders; reviewing current information technology and information management systems to develop a long term strategy to ensure future systems adaptability; promoting the ethics program, and developing checks and balances processes for vendor performance; re-examining staffing resources to plan for evolving priorities; increasing training

and development as needed; instilling a continuous learning environment; and utilizing on the job training practices.

Key Risks

- Multiple priorities and the complex nature of some projects.
- Adequacy of information technology and information management systems.
- Potential of ethical lapses.
- Budgetary constraints as well as fewer experienced and skilled resources.

Strategic Outcomes

Strategic Outcome #1 Quality Services

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Contract management practices reviewed and changes implemented to strengthen accountability.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Work plan developed. Target: March 2005. ▪ Performance measurement metrics established. Target: March 2005. 	780	780	780
Three in-depth Commodity Reviews to develop more efficient procurement methods.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reviews completed. Target: March 2005. 	430	30	TBD
Development of Commodity Management Framework to help deliver lower cost and best value services to customers.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Framework completed. Target: October 2004. 	*Note: Included in the Government-Wide Review of Procurement Planned Resources.		
Performance measurement metrics are being established to address Key Performance Indicators (includes 10-50-10 targets).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Critical Success Factors established. Target: September 2004. ▪ Data sources developed. Target: November 2004. ▪ Proposed Performance Measures developed. Target: December 2004. ▪ On-line implementation Target: March 2005. 	TBD	TBD	TBD
Development of standardized service menus, fee schedules and charging framework for DND.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ DND menus and schedules completed. Target: End of 2004/2005. ▪ Rate structures approved by TBS. Target: September 2004. 	610	TBD	TBD



Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Improved service delivery with the adoption of standard contract templates. Processes for high volume / low dollar value purchases simplified.	<ul style="list-style-type: none"> Templates drafted and reviewed. Target: Second quarter of 2004/2005. Comments from industry associations. Target: Fourth quarter of 2004/2005. 	150	TBD	TBD
Government of Canada Marketplace (GoCM) developed to supply an E-Procurement supply environment.	<ul style="list-style-type: none"> Effective Project Approval. Target: Fall 2004. Operational in four lead departments. Target: March 2005. Ten methods of supply reviews completed. Target: November 2004. Integration of reviews' results. Target: March 2005. 	6,805	* Note: Planned spending for 05-06 and 06-07 is not yet known; it will depend on GoCM Economic Model and Business Cases, which are currently being developed. This info will be included in the EPA Submission in Fall 2004.	
Government-Wide Review of Procurement and implementation of future government decisions.	<ul style="list-style-type: none"> Interim Report. Target: July 2004. Stakeholder consultations. Target: Fall 2004. Final Report. Target: December 2004. Implementation by Acquisitions Branch. Target: TBD. 	1,800	TBD	TBD
TOTAL		10,575	810	780



Strategic Outcome #2 Sound Stewardship

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Government-wide leadership provided in greening Federal procurement. Federal Government move towards more sustainable procurement.	<ul style="list-style-type: none"> Acquisitions Branch supply officers receiving green procurement training. Target: 100% by March 31, 2006. Customer departments offered outreach sessions annually. Target: At least 30 outreach sessions provided by March 31, 2007. Profiles of green goods and services available on the Green Procurement Network. Target: Increase from 90 to 150 by March 31, 2007. Departments offered green procurement course. Target: 100% by March 31, 2007. 	215	TBD	TBD
Human Resources Renewal.	<ul style="list-style-type: none"> Personal learning plans completed. Target: 90% complete by August 2004. Classification reviews completed. Target: PG01 to PG04 levels by March 2005. Target: PG05 and PG06 by March 2007. Re-introduction of the officer development program. Target: by December 2004. Development and implementation of a strategic HR recruitment activities, in cooperation with the Sectors and Corporate Services. Target: March 2005. 	430	TBD	TBD
TOTAL		645		

TBD: To Be Determined.



Telecommunications and Informatics Common Services

Objective

To provide electronic infrastructure and professional services, upon request, to all departments and agencies in the areas of network and computer services, telecommunications, and application development. To provide leadership in supporting government-wide initiatives such as the Secure Channel, IM/IT community renewal and Government On-Line.

Business Line Overview

The Telecommunications and Informatics Common Services (TICS) business line responds to the increasing demands of government and Canadians for reliable, fast, secure and convenient information technology services. We provide a wide range of optional services to departments and agencies in the areas of informatics and telecommunications services; professional training and development services in information and communications technologies; and electronic access to government information and services for Canadians 24 hours a day, 7 days a week. We provide, broker, develop and/or manage voice and data networks, computers, servers, communications services, applications, project management, and e-government Knowledge Centre services to federal departments, agencies and crown corporations.

Key Facts

- We provide the electronic infrastructure, including the Government of Canada Secure Channel and secure services, connecting over 120 departments, agencies and crown corporations and enabling electronic service delivery.
- We host the Canada Site, available to the public – 24 hours a day, 7 days a week.
- We manage the Government Electronic Directory Service (GEDS) Master Electronic Directory for all public service employees (125,000 hits per day, 64% of which are from the GEDS public site).

We are responsible for the overall management of the Government On-Line (GOL) initiative. We oversee and provide strategic leadership to departments and agencies in implementing the GOL initiative and we support the design and service delivery of electronic government (e-government) programs and infrastructure. We develop strategies and innovative solutions for the cost-effective management of the government's telecommunications and informatics requirements. We also conduct research and technology evaluation to assess opportunities for the introduction of new and innovative products and services, the application of new technologies and the use of alternative forms of delivery and partnering.



TELECOMMUNICATIONS AND INFORMATICS COMMON SERVICES

(in millions of dollars)

	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating and Statutory Votes				
Gross Expenditures	218.5	119.0	47.2	45.3
Less: Respendable Revenue	50.5	30.5	30.5	30.5
Net Expenditures	168.0	88.5	16.7	14.8
Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund				
Gross Expenditures	113.6	131.0	147.1	147.1
Less: Respendable Revenue	113.6	131.0	147.1	147.1
Net Resources (Provided) Used	-	-	-	-
BUSINESS LINE TOTAL	168.0	88.5	16.7	14.8

Gross Expenditures for the Business Line	332.1	250.0	194.3	192.4
Less: Respendable Revenue for the Business Line	164.1	161.5	177.6	177.6
Net Expenditures for the Business Line	168.0	88.5	16.7	14.8

Totals may not add up due to rounding.

Full Time Equivalents (FTEs)	388	351	296	283
-------------------------------------	-----	------------	-----	-----

The Business Line's total spending authority is derived from resources appropriated by Parliament to PWGSC (i.e., net expenditures for the Business Line) and from resources recovered from other departments and agencies for services rendered (i.e., total respendable revenue for the Business Line).

The significant decrease in the vote's net expenditures, as of 2004-2005, is mainly related to projects for Government On-Line (GOL) and Records, Document and Information Management System (RDIMS). Funding for GOL projects is approved on an annual basis. The transfer from Treasury Board Secretariat/Chief Information Officer Branch (TBS/CIOB) for Government On-Line (GOL) activities, effective December 12, 2003 as per Order in Council, is included above. The amounts included are: \$15.1 million for 2003-2004; \$14.1 million for 2004-2005; \$2.8 million for 2005-2006 and \$0.9 million for 2006-2007.

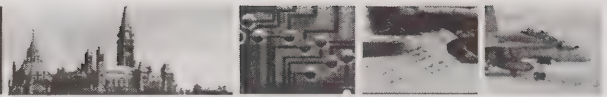
Plans and Challenges

Change management resulting from the implementation of recommendations from external and internal reviews and restructuring will be a major management focus for the planning period.

One of the main strategic outcomes will be to launch a business initiative to evolve into an excellent provider of shared IT services in response to the decision of the government to transform and modernize itself by moving to a common service delivery approach, fully enabled by a common and shared information technology (IT) services environment. To this end, this business line is considering a number of business models to effectively and efficiently deliver its services to the Government of Canada. This will help integrate and standardize services across government and encourage the development of initiatives aimed

at providing value-added and cost-effective whole-of-government management opportunities. In implementing the shared services concept, departments will focus on their core business activities and Canadians will benefit from efficiencies gained due to reduced costs and improved functionality.

Another important outcome of these reviews is the overall management of the GOL initiative transferred from Treasury Board Secretariat/Chief Information Officer Branch (TBS/CIOB). TICS will now be setting overall targets for the GOL agenda, while delivering specific initiatives such as Secure Channel, Gateways and Clusters, and providing strategic leadership and guidance to departments and agencies to shape their plans to meet the 2005 government-wide objectives aimed at providing more effective, efficient and accessible



government programs and services to Canadians.

The sustainability and further development of long-term strategic solutions for GOL initiatives are, however, contingent on additional government funding. Some funding for GOL has been reserved for developing applications to run on the infrastructure. No funding source has been identified for 2005-2006. For more details on Government-on-Line and Secure Channel, see Annex B.

Major risks in the management of information technology resources include limitations in our financial capacity to meet rapidly increasing customer expectations and needs, quickly evolving information technology requirements, especially for greater connectivity, and rapidly growing security challenges. There is also a growing need to replace aging departmental infrastructure to avoid facing systems breakdown, non-delivery, loss of trust and client dissatisfaction in the next few years. As part of its transformation agenda, this business line will establish a long-term IT investment strategy for the Government of Canada aimed at managing these challenges.

With increasing customer demands, demographic shifts, new and complex technologies and a revised mandate targeting shared services, it will be an increasing challenge to attract, develop and retain

employees with appropriate technical and professional skills. Many management and senior professionals are eligible for retirement during the next five years and we will face the challenge of establishing succession-planning initiatives.

Key Risks

- Investment funding and operational excellence challenges.
- Sustainability and potential growth of common electronic infrastructure, such as Secure Channel, Gateways and Clusters to meet the GOL objectives.
- Ability to achieve planned transformation to a shared services business model to rationalize and consolidate IT resources.
- Strengthened program management including a workforce strategy, policy, governance, communications and business management.

At the same time, PWGSC must support the government's commitment to create a fair, inclusive, bilingual, representative and supportive work environment that focusses on leadership, learning, change management, employment equity and improved union relations. We must also help to build a more cohesive community of information-management and technology professionals across the public service.



Strategic Outcomes

Strategic Outcome #1 Quality Services

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Trusted partner of departments and agencies, strong understanding of clients' needs and effective and timely business solutions.	<ul style="list-style-type: none"> Develop account plans for major departments and agencies. Target: 4th quarter 2004-05. 	1,900	1,900	1,900
Value-added and cost effective products and services with service strategies in place to meet GoC strategic directions.	<ul style="list-style-type: none"> Value priced optimal business solutions, moving towards standardized service level agreements in place. Target: 4th quarter 2004-05. Needs of government departments in IT infrastructure and services. Target: Levels negotiated with government departments met. Break-even financial position for Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund. New brokered services initiatives secured and strategic plan in place. Target: 4th quarter – 2004-05. 	87,500	86,300	86,300
Achievement of Government on-Line Services including electronic government infrastructure services that enable access to government programs, services, information, and secure transactions.	<ul style="list-style-type: none"> 2005 GOL service delivery goals met within Government of Canada (GoC). Target: 4th quarter – 2004-05. GOL Outreach Strategy developed. Target: 3rd quarter – 2004-05. Project plan to build an electronic integrated service delivery network. Report on results of pilot project. Target: 4th quarter – 2004-05. Sustainable business models for Secure Channel, Gateways and Clusters, Common Tools and Solutions. Measure progress against approved electronic infrastructure strategic project plans (For more details see Annex B). Target: 3rd quarter – 2004-05. 	19,300	1,700	TBD
Develop a Shared Services Strategy, establish an Enterprise to deliver common and shared IT services to the GoC and identify and pursue consolidated IT acquisition opportunities.	<ul style="list-style-type: none"> Develop a government-wide IT shared services strategy in partnership with Treasury Board Secretariat. Target: 3rd quarter 2004-05. IT planning framework strategies and processes to migrate to a shared services organization. Target: 4th quarter 2004-05. Establish tangible initiatives for consolidating IT purchasing and outsourcing. Target: 4th quarter – 2004-05. 	2,500	2,500	2,500
TOTAL		111,200	92,400	90,700



Strategic Outcome #2 Sound Stewardship

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Promote and expand e-government Knowledge Centre's mandate.	<ul style="list-style-type: none"> Enrolment in IM/IT courses, seminars and E-learning. Target: 1,500 seats filled across 30 departments. Learning and development strategic plan. Target: 4th quarter – 2004-05. 	19,400	18,200	18,200
Resourcing strategy critical to the success of the new enterprise.	<ul style="list-style-type: none"> Workforce development plans. Target: 4th quarter – 2004-05. 			
TOTAL		19,400	18,200	18,200

TBD: To Be Determined.

FWB: Funded Within Budget.



Receiver General

Objective

To manage the operations of the federal treasury, including issuing payments and managing revenue collection for major government programs, to prepare the Public Accounts, and to produce the government's Monthly Statements of Financial Operations.

Business Line Overview

The Receiver General (RG) Business Line plays a vital operational role in ensuring the government's financial stability and public confidence through accurate and timely reporting of the government's financial activities and the issuance of payments to the majority of adult Canadians. We are responsible for maintaining the integrity of the Consolidated Revenue Fund and the financial information presented to Parliament and the public through the Public Accounts and the Monthly Statement of Financial Operations. We add value by delivering central government-wide services that eliminates duplication of effort and infrastructure, and by consolidating the management of the government's payments and revenue collection to achieve the most

Key Facts

- We issue 226 million payments in almost 200 countries.
- We handle \$1.3 trillion in cash flows.
- We issue payments on behalf of 7 provinces and 3 territories as part of joint initiatives with federal departments.

competitive rates for services available from Canada's financial industry.

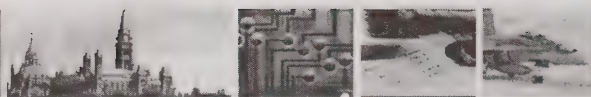
Through our own initiatives and in partnership with other government departments and agencies, we contribute significantly to achieving government objectives in terms of client focus, responsible spending, and reporting results to Canadians. All federal departments and agencies require access to Receiver General services to complete their obligations to the public and Parliament, whether through payment issue, revenue collection or financial reporting. We are also a key operational arm of the Department of Finance and the Treasury Board Secretariat in the context of debt management and financial policy and controls.

RECEIVER GENERAL				
	(in millions of dollars)			
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating (including Separately Controlled Allotment), and Statutory Votes				
Gross Expenditures	121.2	123.1	123.1	123.1
Less: Respendable Revenue	22.1	18.0	18.0	18.0
BUSINESS LINE TOTAL	99.1	105.1	105.1	105.1
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Full Time Equivalents (FTEs)	405	467	467	467
Approximately 85% of the Business Line's total spending authority, over the next three planning years, is derived from resources appropriated by Parliament to PWGSC (i.e., Business Line Total), while the remainder comes from resources recovered from other departments and agencies for services rendered (i.e., respendable revenue).				

Plans and Challenges

The Receiver General's operational focus is on maintaining the integrity of the Consolidated Revenue Fund (CRF) and the Accounts of Canada (revenue collection, cash management

operations, payment services, Public Accounts, Monthly Statement of Financial Operations, Central Accounts).



A Disaster Recovery Site is planned which will result in the ability to resume operations within 24 hours with minimal impact on the Canadian public, the government and departments and agencies in the event of a disaster. This site would allow for the continued processing of government payments and receipts as well as the production of the financial statements of the Government of Canada, in the event of a natural or man-made disaster that destroyed or seriously damaged the technical infrastructure supporting these essential functions. Without a disaster recovery site, the consequences of a disaster could include financial and emotional hardship for the public, loss of confidence in the government, and international concerns about Canada's liquidity and credit ratings. Following a Treasury Board submission for funding, it is expected that the site will be operational and funded by the end of fiscal year 2004-2005.

Key Risks

- System, facility or process failures.
- Funding Issues that limit or prevent us from achieving our plan.
- Criminal Activity (fraud).
- Human Resources Capacity.

In addition, the Receiver General has initiatives planned to respond to, influence and leverage required changes in the Canadian payments system, such as implementation of cheque imaging systems, online payments by consumers and companies, and electronic remittance

processing. Included in these initiatives is a complete review and re-assessment of the security required to protect Receiver General cheques against attempted fraud.

We will also pursue opportunities for government-wide efficiencies such as methods to increase the use of electronic payments.

We will continue to maintain operations for the Common Departmental Financial System (CDFS), document imaging services and optional payment-related printing such as tax information statements and pay statements.

We will also support the Treasury Board Secretariat with respect to the implementation of the Expenditure Management Information System (EMIS), a core system used to support analysis and informed decision-making across government regarding expenditure management.

Making the most use of the information technology available to us, we will explore methods to modernize and improve reporting to the Public Accounts. Our goal is to improve the quality and availability of the Expenditure Management documents and to produce and distribute departmental and government-wide planning and performance information to Parliament and the Canadian public more efficiently and economically, which will serve to increase transparency and accountability.



Strategic Outcomes

Strategic Outcome #1 Quality Services

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Timely and accurate: Common Departmental Financial System processing.	<ul style="list-style-type: none"> To meet or exceed levels of service and system performance objectives established in MOUs with clients: Response times; Access; Systems availability. 	FWB	FWB	FWB
Payment related printing.	<ul style="list-style-type: none"> % of items released according to schedule. Target: 95% of the time.	FWB	FWB	FWB
Document imaging services.	<ul style="list-style-type: none"> Timely and accurate imaging and archiving of documents. Target: in accordance with Service Level Agreements with departments.	FWB	FWB	FWB
Response to decision from TBS in support of changes arising from Common Administrative Services (CAS) recommendations.	<ul style="list-style-type: none"> Commence development of plan to implement changes. 	FWB	FWB	FWB
TOTAL		780	780	780

Strategic Outcome #2 Sound Stewardship

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Preservation of the integrity of the Consolidated Revenue Fund and the accounts of Canada.	<ul style="list-style-type: none"> Payments issued according to standard. Target: 99.9 %.	FWB	FWB	FWB
Effective execution of functions essential to the financial safety and security of the Canadian public.	<ul style="list-style-type: none"> Daily authorization to the Bank of Canada for all outflows from the Consolidated Revenue Fund according to schedule Target: 95% of the time. <ul style="list-style-type: none"> Timely production of monthly statements. Target: within an annual average of 25 working days of month end. <ul style="list-style-type: none"> Timely production of public accounts. Target: as per defined schedule. <ul style="list-style-type: none"> Payment reconciliation-within 24 hours of receipt. Target: 95 % of the time. <ul style="list-style-type: none"> Reconciliation of deposits to the credit of the Receiver General. Target: within two business days 95% of the time.	FWB	FWB	FWB



Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Establishment of a Disaster Recovery Site with the ability to resume operations with minimal impact on the financial safety and security of the public.	<ul style="list-style-type: none"> 2004-2005 – Disaster Recovery Site operational. Target: 2004-2005. 	1,872.2	2,029.2	2,002.8
Implementation of cheque imaging to enhance the ability to reconcile cheques and provide more online payment options for Canadian public and government departments.	<ul style="list-style-type: none"> By 2006-2007, achieve the following results: <ul style="list-style-type: none"> increased efficiency of payment reconciliation; public access to commercially available online payment mechanisms for consumer and larger-value payments to government. 	FWB	FWB	FWB
Reduced cost of payment issue through government-wide efficiencies (more uses of electronic payments, EI warrant printing).	<ul style="list-style-type: none"> Increase in electronic payments and yearly thereafter. Target: 2004-2005. Decision on most cost-effective method for issuing EI warrants. Target: 2004-2005. Implementation of any required changes. Target: 2006-2007. 	FWB	FWB	FWB
Enhanced monthly reporting to TBS for EMIS subsequent to funding approval from TBS in 2004-2005.	<ul style="list-style-type: none"> Commencement of Central Financial Management and Reporting System (CFMRS) development. Target: 2004-2005. Continue development of CFMRS production. Target: 2005-2006. Timely database extract for TBS to meet increased information demands. Target: 2006-2007. 	FWB	FWB	FWB
TOTAL		1,872.2	2,029.2	2,002.8

FWB: Funded Within Budget.



Public Service Compensation

Objective

To provide payroll, benefits and pension plan administration services for the public service of Canada.

Business Line Overview

The Public Service Compensation Business Line delivers efficient pay and benefits services to public service employees and members of the Royal Canadian Mounted Police; pension services to retired public servants, retired members of the Canadian Forces, the federal

Key Facts

- We are Canada's largest payroll and pension administration.
- We service 292,000 pay accounts and 322,000 pension accounts.
- We issue about 13 million pay and pension payments a year.

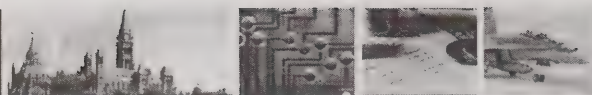
judiciary and Members of Parliament. We assist colleague departments and agencies to achieve their objectives through better and automated compensation services and stronger integration of our central pay system with their human resources systems.

PUBLIC SERVICE COMPENSATION				
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
<i>(in millions of dollars)</i>				
Operating and Statutory Votes				
Gross Expenditures	73.4	60.0	58.8	58.0
Less: Respendable Revenue	42.8	30.8	30.7	30.7
BUSINESS LINE TOTAL	30.6	29.2	28.2	27.3
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Full Time Equivalents (FTEs)	800	800	798	798
Approximately 49% of the Business Line's total spending authority, over the next three planning years, is derived from resources appropriated by Parliament to PWGSC (i.e., Business Line Total), with 51% obtained from the Public Service Superannuation Account and the Public Service Pension Fund.				

Plans and Challenges

Our long history in making payments accurately and on time, and in implementing important initiatives, policies, and collective agreements on time and within budget contributes to our reputation as a strong steward of public resources. However, the context in which we have had to operate is challenging. Growth in the public service since 1997-1998 has resulted in a 21% increase in pay accounts without a concurrent increase in the resource base for managing those accounts. The increasing cost of technology is also impacting on the cost of compensation operations. While we are able to provide legislative and collective agreement changes, we are unable to make the investments needed to meet the increasing requirements of departments and agencies.

Public service growth and Government On-Line initiatives have produced increased customer expectations, especially for access to a wider range of services through technology and modern business processes. Significant progress has been made in the development of Web self service to employees. Pension benefit Web applications have been successfully implemented as evidenced by the over 90,000 hits per month these sites are receiving from employees. The Superannuation, Pension Transition and Client Services Web site receives over 100,000 hits per month from pensioners. As reported in PWGSC's 2002-2003 Departmental Performance Report, results of two recent surveys indicate a strong degree of satisfaction, both among employees with the pension Web initiatives and among colleague departments and agencies with our service performance,



although the latter indicated that there is room for improvement in providing advice to their pay and benefits personnel.

Challenges facing Public Service Compensation include:

Dated Systems and Aging Technology – Renewal of the compensation systems and business processes is required to maintain PWGSC's ability to deliver quality compensation administration and to enable greater flexibility and functionality in service delivery. Stability of the 30-year-old Regional Pay System has been weakened because of aging technology and years of changes and patches to reflect the numerous legislative and collective agreement requirements. Similar issues and limitations apply to the pension systems.

Two initiatives will serve to address these challenges:

- The Government of Canada Pension Modernization Project (refer to Annex B), will provide a modern pension administration infrastructure by replacing current systems with a commercial off-the-shelf system solution and transforming business processes.
- The Pay Modernization Project, to be submitted for approval to Treasury Board, will replace aging technology and implement best practices with respect to service delivery and business processes to meet increasingly complex needs.

In the meantime, we will ensure accurate and timely processing of compensation benefits and payments by making improvements that will extend the life span of the Regional Pay System.

Changing Environment – To ensure our direction is consistent with the government's shared systems and services agenda, we are actively participating in the Expenditure Management Review of Corporate Administrative Shared Services.

Retention and Renewal of Competent Staff – To run our business, we rely on staff with in-

depth knowledge and experience, many of whom are due to retire in the next three to five years. To address this challenge, we have implemented an apprenticeship program to recruit, train and mentor new and existing employees through a progressive career path. External recruitment will focus on visible minority candidates. The success of this renewal program is critical to ensure that competent compensation experts are available now and in the future.

Increased Customer Expectations – Our response to increased customer expectations is to work together to improve service delivery within collaborative relationships with colleague departments. For example, we are supporting a project with departments and agencies in the National Capital Area to offer reduced-rate transit passes to employees via payroll deduction as part of a green initiative to encourage the use of public transportation. We are also working with the Canada Revenue Agency (CRA) to construct a new pay system on their Finance/Human Resource infrastructure that will serve their unique requirements.

Legal/Compliance Risk – To maintain integrity in our day-to-day activities, we will regularly review our employees' compliance with the *Financial Administration Act*. We will promulgate the Public Service Values and Ethics Code by encouraging dialogue between managers and employees. We will ensure that all employees complete ethics awareness training sessions and make it mandatory for new staff to attend ethics training. In each case, the department's Integrity Action Plan will guide our approach.

Managing Risk – To support the departmental direction in managing risk, we are developing an integrated risk management framework (Fall 2004). This will aid us in identifying and mitigating specific risk factors, linking them to our business and strategic planning and decision-making processes.



Key Risks

- Potential failure of aged technology.
- Funding issues impacting on our capacity to meet stakeholders' need.
- Loss of experienced Human Resources.
- Changing environment.
- Legal/Compliance Risk.

Service Standards – Maintaining service standards is key to ensuring our customers are satisfied with the service we provide. Our commitment to pensioners is to issue an initial pension payment within 45 days of receiving

their retirement documentation. Furthermore, we will strive to maintain a service level standard of 95% for processing pay and pension interventions in accordance with published timeframes for various types of transactions. To provide enhanced value to our customers, stakeholders, employees and pensioners, we are developing services on the Web with 24/7 access to information. Most of these Web applications are ready for operation and waiting for government-wide secure infrastructure, expected to be available to colleague departments and agencies by the Fall of 2004.

Strategic Outcomes

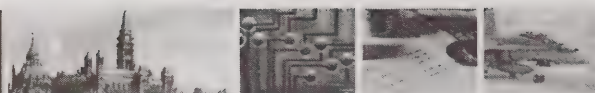
Strategic Outcome #1 Quality Services

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Pay Services Timely distribution of pay stub and cheque inserts to targeted audience.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Communications distributed in accordance with sponsor's requirements. 	102.1	TBD	TBD
Pension Services Timely and accurate pension services to the Canadian Forces.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ % of published service standards met. Target: 96% of initial payments in 30 days or less. ▪ Assessments of levels and importance of complaints. 	2,369	TBD	TBD
TOTAL		2,471.1	TBD	TBD

Strategic Outcome #2 Sound Stewardship

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Pay Services Timely and accurate payroll and insurance services for public service employees. Process pay and pension interventions. Implement collective agreement provisions and other policy changes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Number of operational incidents. ▪ System response time of 0.5 seconds or less. ▪ Maintain the published service level standard 95% of the time. ▪ 100% of collective agreement provisions and other policy changes implemented within timeframe established – usually 90 days. 	20,340	TBD	TBD
Employee self-service on the Web.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implement in Q4 – electronic pay stubs, voluntary deductions and pay calculations (dependent on PKI availability). 	FWB	FWB	FWB

Section IV – Plans and Priorities - Business Lines



Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
New pay delivery model to CRA.	<ul style="list-style-type: none"> Approval of the Accountability Framework. Target: Q2 - 2004/05. System changes. Target: Q4 - 2005/06. 	Costs recovered from CRA	Costs recovered from CRA	
Modernize pay systems and business processes.	<ul style="list-style-type: none"> Completion of studies on additional options Target: Q1 - 2005/06. Approval from TB. Target: Q3 - 2005/06. 	TBD	TBD	
Pension Services Effective management of client accounts for annuitants and contributors.	<ul style="list-style-type: none"> Meet service standards within established timeframes. 	24,639	25,206	24,941
Provision of policy and technical direction and support, including: <ul style="list-style-type: none"> Policy interpretation, Advice and training to departmental compensation advisors, Development and maintenance of computer systems, Secure and efficient systems processing. 	<ul style="list-style-type: none"> Meet service standards within established timeframes. Processing without operational incidents. 	8,425.6	TBD	TBD
Ensure integrity of the process of accounting for and transferring pension contributions to the Pension Investment Board, and accounting for PWGSC administrative charges to the pension funds.	<ul style="list-style-type: none"> Positive report from the Office of the Auditor General. 	400	400	400
Centralize contributor pension administration in Shediac, New Brunswick, currently provided by colleague departments.	<ul style="list-style-type: none"> Implement the administration of the <i>Pension Benefits Division Act</i>, the Pension Transfer Agreement and expand pre-retirement seminars. Target: 2004/05. Complete Strategic Implementation Plan, Business Case and TB Submission. Target: 2005/06. 	2,177.9	828	-
Correction of pension service, salary and contributions data to enable more effective use of automated tool (pension systems and Web self-service).	<ul style="list-style-type: none"> Completion of Phase 1 of Data Integrity Project. Target: 2006-07. 	3,141	3,988	4,153

Section IV – Plans and Priorities - Business Lines



Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Implement Web self-service for contributors and pensioners.	<ul style="list-style-type: none"> Access through Web to employee benefits statements and enhanced pension calculator. Capacity for pensioners to exchange personal information on the Web. Target: 2005-06.	2,756.3	-	-
TOTAL		61,879.8	30,422	29,494

TBD: To Be Determined.

FWB: Funded Within Budget.



Consulting and Audit Canada

Objective

To make a leading contribution, through staff and services provided, to the improvement of public sector management and operations in Canada and abroad while balancing operating costs with the revenues received from charging customers for services. This is in direct support of the Quality Services departmental strategic outcome.

Business Line Overview

Consulting and Audit Canada (CAC) provides, on an optional and fee-for-services basis, consulting and audit services to federal government departments and agencies across Canada, and upon request, to foreign governments and international organizations.

These services help customers provide better service to the public by improving public sector management, operations and administration while meeting the priorities and needs of government.

Key Facts

- We provide, on an optional and fee-for-service basis, assurance, accounting and audit, consulting and international services.
- We support government departments and agencies in fostering effective and efficient public sector management.
- We provide access to government business to over 5,000 small and medium-sized enterprises (SMEs).

CAC services focus on excellence in client service, sharing of public sector expertise, and areas of particular relevance to the federal government.

CAC adapts services to meet the needs of public service managers and the priorities of government and, provides services in collaboration with the private sector via subcontracting.

CONSULTING AND AUDIT CANADA				
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
CONSULTING AND AUDIT CANADA REVOLVING FUND				
Gross Expenditures	98.6	98.9	98.9	98.9
Less: Respendable Revenue	99.5	100.0	100.0	100.0
BUSINESS LINE TOTAL	(0.9)	(1.1)	(1.1)	(1.1)
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Full Time Equivalents (FTEs)	372	400	400	400
The majority of the Business Line's revenue is derived from services rendered to other departments and agencies. Of the respendable revenue of \$100 million, approximately \$12 million represents services provided to PWGSC by CAC. A projected surplus of \$1.1 million represents the difference between the cost of the services provided and the revenues generated.				

Plans and Challenges

CAC has established the following strategic objectives:

- Contribute to the improvement of public sector management and operations;
- Work with central agencies and other government organizations to support government priorities and needs;
- Facilitate public sector access, with an emphasis on small and medium sized enterprises, to consulting and audit business opportunities;
- Ensure the long-term sustainability of the Agency by being financially self-sufficient and maintaining a knowledgeable work force.



These strategic objectives will be achieved through the pursuit of the following strategies:

Provide the Highest Quality of Professional Services to Our Clients – CAC prides itself on the quality of its work. It is only through the provision of the highest quality of professional services that we can achieve our ultimate goal of improving public sector management and operations and ultimately ensure our long-term financial sustainability. To achieve this, CAC will over the course of 2004-2005 focus on:

- Updating external knowledge sharing strategy;
- Building an organization that is recognized for its strong ethical foundation and standards of professional conduct;
- Ensuring awareness of new emerging issues of Public Services agenda and continued relevance of services & products;
- Ensuring client satisfaction;
- Maintaining a critical mass of skilled resources in areas relevant to the PS agenda; and
- Leverage in-house consultants and auditors.

Develop New Business Opportunities and Relationships – CAC must monitor the evolution of its clients' needs and must adapt to these changes. By developing new business opportunities, CAC can better position itself to respond to these needs. To achieve this over the fiscal year, CAC will focus on:

- Targeting its marketing efforts at organizations that will contribute the most to CAC's mission;
- Initiating a new product or service development approach to address government objectives;
- Ensuring active engagement with SMEs and Public Services community;
- Developing a greater awareness of CAC capabilities and ease of access, across the Public Service; and,
- Ensuring close collaboration with PWGSC.

Modernize the Professional Environment by Making Better Use of Technologies and

Promoting Knowledge Sharing Among Professionals – Professional environment modernization can improve the organization's effectiveness. By fostering a climate that facilitates the exchange of information and knowledge sharing and that provides adequate technologies to all CAC employees, CAC can enhance its expected results. To achieve this, CAC will over the course of 2004-2005 focus on:

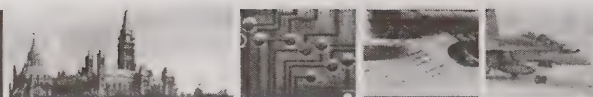
- Strengthening CAC's approach to Information Management;
- Ensuring security and reliability of systems;
- Creating an environment that promotes and encourages CAC employees to adhere to high standards of ethics and professional conduct; and,
- Promoting a workplace culture in which employees can effectively use both official languages.

Enhance the Skills and Competencies and Motivate the Workforce – CAC recognizes that its ability to continue to provide high-quality, relevant services in an efficient manner depends in no small measure on the vitality and well-being of its workforce. Therefore, over the course of 2004-2005, CAC will aim to maintain a skilled and motivated workforce by focusing on:

- Ensuring sound management of CAC's Human Resources; and,
- Enhancing CAC's Professional Development Program.

Promote Comptrollership Throughout the Organization and Ensure that CAC's Activities are Managed with Due Regard for Economy, Efficiency and the Achievement of its Financial Objective – To achieve this over the fiscal year, CAC will focus on:

- Ensuring that procurement processes are sound;
- Implementing the Management Accountability Framework (MAF);
- Ensuring sound management practices in planning and operations;



- Ensuring a rapid, strong response to recommendations arising from external audits;
- Building a regime of strong financial management;
- Tightly monitoring financial results and taking corrective measures where appropriate; and,
- Ensuring the completion of CAC's reorganization exercise.

The following are areas of significant risk for CAC. Our approach to managing the risks is also identified.

CAC must constantly manage the challenge of achieving its mission objective of contributing to the improvement of public sector management and operations and thus ensuring its long-term financial sustainability. To mitigate this risk, CAC will over the course of 2004-2005:

- Develop new business opportunities to ensure its services remain relevant to public sector managers;
- Continue to focus on providing the highest

Key Risks

- Inability to contribute to government's agenda (services do not remain relevant).
- Long-term financial sustainability not maintained.
- Inability to deliver on our mandate due to our difficulty to attract and retain highly competent professionals.
- Lose our credibility and public trust due to compromised CAC's business practices or not maintained financial information.

quality of services to departments, agencies and other organizations;

- Continue to enhance Client Satisfaction Survey process to better measure contribution;
- Implement the results of its Positioning and Pricing Study to better meet the evolving needs of its clients; and

- Increase its links with central agencies, namely TBS to ensure that CAC is on the leading edge of new government priorities and initiatives.

Another risk is related to the attraction and retention of highly competent professionals. The risk associated to this challenge will be mitigated over the course of 2004-2005 by:

- Recruiting based on future customer needs;
- Ensuring employee satisfaction through an environment of open communications;
- Providing support for training and professional development in the organisation;
- Making strategic investments in HR;
- Developing a CAC HR plan;
- Developing a professional development program for its auditors and continuing to promote the professional development program for its consultants;
- Ensuring succession planning; and
- Ensuring regular promotional opportunities.

The last risk is related to maintaining credibility and trust with regards to our business practices and maintenance of proper financial information. To this end the following risk mitigation strategies will continue to be used over the course of 2004-2005 by:

- Making prudent financial planning and budgeting;
- Tightly monitoring financial results and taking corrective measures where appropriate by developing a more accurate monthly forecasting process;
- Ensuring a rapid and strong response to recommendations arising from any external audits;
- Promoting modern comptrollership throughout the organization and ensuring that CAC's activities are managed with due regard for economy, efficiency and the achievement of its financial objectives; and,
- Developing a control panel in the agency's executive committee.



Strategic Outcomes

Strategic Outcome #1 Quality Services

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Contributing to the improvement of public sector management and operations.	<ul style="list-style-type: none"> Client satisfaction. 	FWB	FWB	FWB
High-quality and professional services	<ul style="list-style-type: none"> Business volume sub-contracted to SMEs. 	FWB	FWB	FWB
Cost-effective delivery of services.	<ul style="list-style-type: none"> Net surplus. 	FWB	FWB	FWB
Knowledgeable and sustainable workforce.	<ul style="list-style-type: none"> Rejuvenation of the workforce. Government priorities support. 	Considering CAC fee-for-service activities, all associated resources come from it own revenue. CAC is required to cover all its operating costs (including those ones). As a result, there is no direct charge imposed to taxpayers.		
TOTAL		FWB	FWB	FWB

FWB: Funded Within Budget.



Translation Bureau

Objective

To assist the Government of Canada in providing services to, and communicating with, Canadians in the official language of their choice and in more than 100 other languages, helping to implement the government's bilingualism and multiculturalism policies and programs. Also, to help maintain and develop the supply of language services that are essential to Canada's ability to function as a bilingual country, maintain international relations and prosper in export markets.

Business Line Overview

The Translation Bureau is a key enabler in helping the government carry out its official

Key Facts

- TB is the linguistic and terminology standardization authority of the federal public service.
- Our terminological and linguistic data bank TERMIUM® contains more than 3.5 million terms and is consulted over 600 million times each year.
- We provide access to government linguistic business to 2000 small and medium-size language firms.

languages commitment by providing translation, interpretation, terminology and techno-linguistic services to Parliament, the judiciary and federal departments and agencies, and by standardizing terminology within the federal government.

TRANSLATION BUREAU				
	(in millions of dollars)			
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating and Statutory Votes				
Gross Expenditures	50.8	49.0	49.0	49.0
Less: Respendable Revenue	-	-	-	-
Net Expenditures	50.8	49.0	49.0	49.0
Translation Bureau Revolving Fund				
Gross Expenditures	231.9	228.0	236.4	243.4
Less: Respendable Revenue	189.2	228.0	236.4	243.4
Net Resources (Provided) Used	42.8	-	-	-
BUSINESS LINE TOTAL	93.6	49.0	49.0	49.0
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Full Time Equivalents (FTEs)	1,708	1,734	1,660	1,559
The Bureau's revolving fund provides services to Parliament and collects the related revenues from its own operating vote. Accordingly, the revolving fund's gross expenditures and respendable revenue include \$49 million reported in the planning period under the operating vote's gross expenditures.				
The majority of the Business Line's spending authority is derived from services rendered to other departments and agencies for an amount of \$151 million in revenues. The difference between 2003-2004 Business Line Forecast Spending and 2004-2005 Planned Spending is mainly due to an authority to access \$13.3 million mostly to fund the relocation of some Translation Bureau's offices to the Crémazie building (Gatineau) together with its related fit-up costs as well as an additional amount of \$28.3 million to fund Translation Group's pay equity.				

It adds value to the government's service delivery infrastructure by making sure that a critical mass of qualified language professionals, employees and suppliers, exists to ensure the government's smooth operation; helping it meet its official languages obligations and promoting the values of bilingualism and multiculturalism that make up the Canadian identity. The Translation Bureau also contributes to the

stability and growth of the Canadian language industry by working with other federal partners and the industry to maintain Canada's status as a bilingual country and facilitate the exposure and penetration of Canadian businesses to the export market. The Translation Bureau also provides services in over 100 languages to support the government in its international relations.



The Bureau is a Special Operating Agency that manages its finances through a revolving fund. Approximately 74% of the Bureau's spending authority is derived from services rendered to other departments and agencies (i.e., spendable revenue) on a cost recovery basis. The balance of its revenues comes from parliamentary appropriation for the provision of terminology standardization and services to Parliament.

Plans and Challenges

The Translation Bureau will continue to maintain fiscal balance during the planning period, while making specific investments in its technology infrastructure, its management information system and technological tools for translators in order to improve the effectiveness and efficiency of operations.

Ensure Best-Value Service – Delivering on its legislated mandate is an ongoing priority for the Bureau. For the next three years, the Bureau will face new challenges as we expect fluctuations in demand to parallel the government's agenda and modernization initiatives, slower revenue growth and rapid diversification of client needs in a context of sustained financial pressures.

Aligning our costs with our revenue stream and achieving efficiencies while bringing more value to our clients through technology and customized solutions will be crucial. Securing our status as sole employer of translators (TR group) continues to be of the utmost importance, playing a leadership role and maintaining the critical mass of qualified professionals needed to support Parliament and government operations. Developing and managing professional and managerial capacity to meet client needs, especially in critical areas such as interpretation and services to Parliament, will be equally important.

A sound and ethical management foundation is required to enable us to fulfil our mandate and meet our key priorities and objectives. Over the next three years, the Bureau will implement

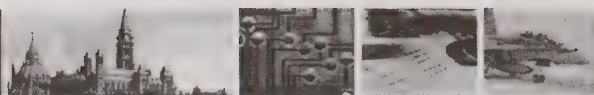
integrated planning, management and reporting, strengthen its contract monitoring system, continue working with the department to implement the Ten-Point Integrity Action Plan and strengthen the culture of ethics and values through various initiatives. The Bureau will also reinforce its professional and management capacity through continuous learning and the establishment of a manager pre-qualification program.

Maintain Capacity to Effectively Deliver on the Bureau's Terminology Standardization Mandate

– By standardizing terminology, the Translation Bureau contributes to consistent quality in communications within the public service and, more importantly, between the government and Canadians. To help preserve quality and effectiveness of government communications, the Bureau needs to maintain its capacity to effectively manage the terminology function within the government through tighter interdepartmental coordination of terminology activities. It also needs to innovate in order to bring more benefits to government and to Canadians.

By relying on its internal expertise, which is widely recognized among national and international language communities, and by reinforcing its partnership with other federal, provincial and territorial organizations through standardization committees, the Bureau intends to continue expanding the content of **TERMIUM®**, the Government of Canada's terminology databank, and to regularly update its other linguistic tools. It also intends to reinforce Canada's representation and leadership in terminology in international fora. The Bureau will innovate by launching a new version of **TERMIUM®** that will extend access to department-specific terminologies and further contribute to language consistency and quality in government's communications.

Leverage the Bureau's Unique Expertise – In its March 2003 Action Plan for Official Languages (<http://www.pco-bcp.gc.ca/aia/default.asp?Language=E&page=actionplan>), the



government emphasized the importance of the social and economic role played by language professionals and announced several initiatives to address the issue of the long-term viability of the Canadian translation industry. The security of supply in translation is at risk as the industry is highly fragmented and undercapitalized and as there is a serious gap between supply and demand owing to a decline in university enrolment and the aging population of language professionals.

Key Risks

- Ability to support and adapt to parliamentary modernization initiatives and increased demand for translation and interpretation services.
- Long-term financial sustainability.
- Erosion of business due to unlevel playing field & erosion of terminology mandate through duplication.
- Security of supply of translation services.

The Translation Bureau has been the main architect of the translation industry infrastructure needed to enable the government to function in both official languages. The Canadian translation industry is a critical partner of the Bureau in serving the needs of Parliament and federal organizations. As the Government of Canada moves forward on its social and economic agenda, it is essential to rebuild the capacity of the Canadian translation

industry and to ensure that it can support the government's internal needs as well as Canada's strategic priorities.

The Bureau will leverage its unique expertise to help ensure the security of translation supply, supporting the implementation of the Official Languages Action Plan and further helping the government's agenda. Partnering with the industry, the Bureau will work on three fronts: rebuilding the human resources capacity, helping restructure the industry and supporting the development of language technologies. The Bureau will initiate discussions with key industry partners to put in place a shared training infrastructure and offer professional development programs that will benefit all members of the industry. We will use our buying power to encourage the creation of larger, financially sustainable translation companies.

In addition, we will participate actively in the work of the new Language Technologies Research Centre (<http://www.ltrc-crtl.ca/>) by taking part in the development of new tools to facilitate knowledge management and information searches in both official languages on the Internet. Finally, we will continue to make a proactive contribution to formulating and implementing government policies and programs in areas where our experience and expertise will be both useful and relevant.



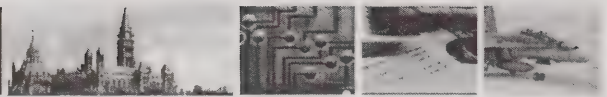
Strategic Outcomes

Strategic Outcome #1 Quality Services

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Best value service to Houses of Parliament, the judiciary and other government organization ensured.	<ul style="list-style-type: none"> % of sessions of both Houses of Parliament and their committees covered. Target: 100% (ongoing). Number of conferences, missions and delegations (ongoing). 	FWB	FWB	FWB
Financial viability of the Bureau preserved.	<ul style="list-style-type: none"> Financial revenues and expenditures objectives met. Target: see financial table (ongoing). 	FWB	FWB	FWB
Clients satisfied with services.	<ul style="list-style-type: none"> Satisfaction rate of clients. Target: 85% (ongoing). 	FWB	FWB	FWB
TOTAL		172,980	203,242	209,378

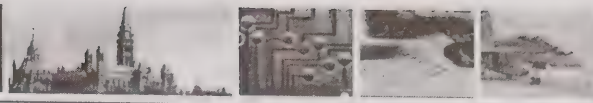
Strategic Outcome #2 Sound Stewardship

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Capacity of Parliament to function in both official languages maintained.	<ul style="list-style-type: none"> La Relève Plan for parliamentary services implemented. Target: 2004. Accelerated development for interpreters. Target: Double # of graduates (2005). Response rate to interpretation demands from Parliament. Target: 100%. 	FWB	FWB	FWB
Capacity maintained to effectively manage the translation function.	<ul style="list-style-type: none"> Sole employer status approved by Treasury Board. Target: 2004. New integrated planning, management and reporting framework established. Target: 2005. Translation management advisory services in place. Target: 2005. Manager pre-qualification program in place. Target: 2006. 	FWB	FWB	FWB
Contributed to consistent quality in communications within the public service and in communications issuing from government.	<ul style="list-style-type: none"> Regular update of linguistic tools (ongoing). Number of hits on Translation Bureau's terminology sites (ongoing). 	FWB	FWB	FWB
Reinforced Canada's representation and leadership in terminology in the international arena.	<ul style="list-style-type: none"> Participation at national and federal terminology standardization committees and international fora (ongoing). 	FWB	FWB	FWB



Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Sound and ethical management foundation maintained.	<ul style="list-style-type: none"> Strengthened contract monitoring program. Target: 100% contracts monitored (2004). Implement ethics program. Target: 2005. 	FWB	FWB	FWB
Strengthened Canada's translation industry.	<ul style="list-style-type: none"> Volume of contracts worth \$200,000 or more. Target: 20% of the total value of contracts by March 2005; 35% by March 2006; and 50% by March 2007. Shared training and development programs in partnership with universities, the industry and professional associations. Target: partnerships negotiated with main universities and associations (2007). 	FWB	FWB	FWB
TOTAL		32,350	33,159	33,988

FWB: Funded Within Budget.



Government Information Services

Objective

To provide Canadians with multichannel access to information on Government of Canada (GOC) programs and services and coordinating the Government of Canada's communications.

Business Line Overview

Established on April 1, 2004, as a result of changes announced by the Prime Minister on December 13, 2003, the Government Information Services Branch (GISB) is comprised of the programs and services transferred to Public Works and Government Services Canada (PWGSC) from the former Communication Canada. As part of the disbanding of Communication Canada, the programs listed below are being integrated with those of PWGSC. Long term funding plans and strategies are still being developed.

GISB is committed to enhancing core government communications activities and ensuring the delivery of high quality common services.

It offers Canadians, a world-class citizen-centred single-window access to the Government of Canada with communications services such as:

- The 1 800 O-Canada toll-free line; the Canada.gc.ca website; the Canada Gazette; the Exhibition Program; the Canadian Government Publishing and Depository Services and E-Bookstore; the Crown copyright and Government Services Marketing and Advertising.

Key Facts

- We play a key role as a central communications platform for government-wide communications.
- Our access channels/E-services are still rated among the top worldwide and have been for several years in a row.
- We respond to 1,263,000 enquiries* annually through the 1 800 O-Canada toll free line.
- We respond to 53.2 million page* requests annually through the Canada.gc.ca and GOC Portals.
- We respond to 15 million page* requests annually through the Publiservice.gc.ca website.
- We provide a record of parliamentary proceedings in the Canada Gazette.

* 2003-2004 figures

It offers federal colleague departments and agencies communications advice and coordination of support services with a view towards enhancing stewardship, such as:

- The coordination of advertising and public opinion research; electronic media monitoring licences; communications projects management;
- Access to government information at Publiservice.gc.ca/ an intranet network to assist public servants to better serve the Government of Canada and citizens; and to Commnet, an intranet network devoted to the information, the training needs and the professional interests of Government of Canada communicators.



GOVERNMENT INFORMATION SERVICES

(in millions of dollars)

	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating, Grants and Contributions and Statutory Votes				
Gross Expenditures	-	93.8	75.5	70.5
Less: Respendable Revenue	-	21.4	21.4	21.4
BUSINESS LINE TOTAL	-	72.5	54.2	49.2
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Full Time Equivalents (FTEs)	-	401	375	375
Government Information Services business line was created effective April 1, 2004 and is formed of programs transferred from the former Communication Canada, confirmed through orders-in-council approved on February 16, 2004. The Business Line's total spending authority is derived from resources appropriated by Parliament to PWGSC (i.e., net expenditures for the Business Line) and from resources recovered from other departments and agencies and external to government for services rendered (i.e., total respendable revenue for the Business Line). The significant decrease in the gross expenditures, as of 2005-2006, is due to funding for Government of Canada Exhibitions Program and Government Services Marketing and Advertising which are approved for 2004-2005 only.				

Plans and Challenges

GISB is committed to establishing a well-integrated organization within PWGSC.

GISB will ensure that its programs continue to increase dividends to Canadians by promoting the sound management of public funds; by upholding integrity and promoting industry and government standards; by minimizing risk through the coherent management of its functions across the Government of Canada; by demonstrating sound stewardship and by offering value for money to Canadians.

Review and Integration of GISB Activities Within PWGSC – GISB's first short term priority is to successfully complete its program review and achieve integration within PWGSC.

Building Capacity and Sharing Expertise – As a mid and long term strategy, GISB intends to create government-wide communications efficiencies by building capacity, demonstrating sound stewardship and sharing expertise and best practices in numerous business areas such as marketing, advertising, public opinion research and exhibitions. To achieve these goals, GISB needs to:

- Determine client priorities for GISB expert advice and guidance on government communications and on information access and sharing;

Key Commitments

- We will ensure stewardship to respond to stakeholders' high expectations regarding integrity and value for money.
- We will tighten our internal practices to attain sound contract management and quality service to stakeholders.
- Within the review of our programs now underway, we will aim to achieve efficiencies and work to identify potential savings.
- We will provide pro-active advice to all departments and to the Privy Council Office on the Government's new action plan on advertising and public opinion research.

- Implement an external communications plan that includes a consultative component for clients; and
- Develop an HR Strategy to recruit/retain qualified employees.

Delivering Quality Services to Canadians and to the Government of Canada – GISB will review its programs and services with a view to increasing its efficiencies and identifying savings that can be reallocated to GISB priorities. However, acknowledging the funding required to meet present needs and estimated growth, GISB will find innovative ways to continue delivering services to Canadians such as access



channels/E-services, the Canada Gazette and the Exhibition Program.

It is GISB's intention to link program delivery to Canadians' demand for information and ensure SFT (Speech from the Throne) direction and results of program evaluations. GISB will conduct a review to determine a division of responsibilities and work with other PWGSC's branches, federal departments and central agencies to ensure that funding is appropriate to meet service standards and monitor performance as planned.

Key Risks

- Ability to maintain the highest level of quality services in order to meet our client expectations and to continue to be recognized as experts in our field.
- Within projected timeframe, the capability to manage programs and services.
- Securing sufficient resources to adequately deliver actual level of quantitative and qualitative services.
- Capacity to initiate new projects with value added to Canadians.

Strategic Outcomes

Strategic Outcome #1 Quality Services

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Maintain/increase core government quality communication activities.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Performance measures and targets developed for all programs and services. Target: April 2006.	FWB	FWB	FWB
Increased and more efficient utilization of access channels/E-services.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Canada website annual client-satisfaction survey level. 	FWB	FWB	FWB
Canadians satisfied with access channels and the information they receive from the Government of Canada.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 1 800 O-Canada and Canada website annual client-satisfaction survey and ongoing evaluations. 	FWB	FWB	FWB
Review Communication programs and integration within PWGSC.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Review of programs in consultation with clients and stakeholders. ▪ Develop an integration strategy for all areas of communication activities. ▪ Develop an HR strategy. 	FWB	FWB	FWB
Institutions of the Government of Canada to be more visible, accessible and accountable to the public by increased visibility.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Focus testing and focus group results. ▪ Baseline measures for awareness, comprehension and compliance by departments and agencies of policies and directives about marketing, advertising, public opinion research and exhibitions established. 	FWB	FWB	FWB
Enhanced perception by Canadians about GoC coherence and value for money for exhibitions and advertising campaigns.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Establish and develop performance targets in accordance with the AG's recommendations and implementation action plan. Target: April 2005. <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conduct an internal gap analysis to assess knowledge and awareness of program policies, directives and procedures by other government departments. 	FWB	FWB	FWB



Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Increased coordination of government-wide communications.	<ul style="list-style-type: none"> In accordance with new advertising management framework, Government of Canada Communications Policy and Procedures and Auditor General report recommendations. 	FWB	FWB	FWB
TOTAL		FWB	FWB	FWB

Strategic Outcome #2 Sound Stewardship

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Sound stewardship and increased transparency and accountability in advertising and public opinion research related matters and all other programs.	<ul style="list-style-type: none"> Develop Results-based Management and Accountability Framework, knowledge platforms and performance targets for all programs by April 2005. 	FWB	FWB	-
TOTAL		FWB	FWB	FWB

FWB: Funded Within Budget.



Operational Support

Objective

To promote efficient and cost-effective program delivery through the provision of support services that include audit and ethics, information technology, policy and planning, communications, security, financial, administration, human resources, as well as other related services.

Business Line Overview

The Operational Support business line provides support services to the department's other business lines. These support services shape the environment and provide many of the tools that enable the department to respond to the evolving needs and expectations of Canadians.

We provide support to the Minister, Deputy Minister, Associate Deputy Minister, Assistant Deputy Ministers and Chief Executive Officers in their dealings with Cabinet, Parliament, central agencies, other levels of government and other organizations.

We manage PWGSC's Audit and Ethics functions to provide management information and independent advice on business performance and management control systems, and also provide a means of investigating and reporting allegations of wrongdoings as well as being the lead for the development of the departmental Ethics Program.

We set strategic priorities and develop tools for sound, integrated management practices to reinforce a culture shift toward a stronger corporate approach to strategic planning and management modernization.

We are committed to making a significant contribution toward ensuring that current and future generations of Canadians have the opportunity to live and thrive in healthy natural and built environments, a vibrant and just society, and a prosperous economy. We contribute to this vision by ensuring that the

Key Facts

- We support the management of departmental expenditures in excess of \$4 billion dollars each year.
- We support the management of a workforce of over 13,000 people.
- We conduct close to 30 audits and evaluations a year.
- We print 60 million cheques and 60 million non-cashable items yearly.
- We manage 18,500 electronic mail accounts.

principles of sustainable development are reflected in all aspects of our internal operations.

We are the department's communicators. We inform Canadians about the role of PWGSC. We also have ongoing communication with Parliamentarians and the media so that the information needs of Canadians are met.

We ensure that we hire the right people when and where they are needed, provide learning and development opportunities for all employees and are committed to a work place where employees are valued and respected. We promote best practices in workforce recruitment, development and retention, and by delivering strategies and resources to support renewal and change.

We ensure that the workplace is safe and secure and that we are prepared to respond quickly to any emergency. Our commitment to the health and safety of our employees is unquestionable. We take care of our employees accommodation needs and provide many of the tools they need to do their jobs.

We are responsible for PWGSC's office automation infrastructure. We manage and are custodians of corporate information and provide telecommunication and information technology services to PWGSC employees.

We are the department's financial managers. We provide a range of financial services to branches and special operating agencies across the Department to enhance departmental



decision-making and to improve organizational performance and accountability through consistent and strategic use of financial and non-financial information.

Through these services, the Operational Support business line contributes to PWGSC's

commitment to good governance, program integrity, effective management control and accountability to ensure the highest standards of accountability, transparency, prudence and integrity.

OPERATIONAL SUPPORT				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
IM/IT - DEPARTMENTAL OPERATIONS SERVICE LINE				
Operating and Statutory Votes				
Gross Expenditures	223.8	197.8	195.5	195.5
Less: Respendable Revenue	86.6	64.4	64.4	64.4
IM/IT - DEPARTMENTAL OPERATIONS TOTAL	137.3	133.4	131.1	131.1
CORPORATE MANAGEMENT SERVICE LINE				
Operating and Statutory Votes				
Gross Expenditures	190.1	138.8	138.6	138.6
Less: Respendable Revenue	59.6	34.6	34.7	34.7
CORPORATE MANAGEMENT TOTAL	130.5	104.2	103.9	103.9
BUSINESS LINE TOTAL	267.7	237.6	235.0	235.0
Gross Expenditures for the Business Line	413.9	336.6	334.1	334.1
Less: Respendable Revenue for the Business Line	146.2	99.0	99.1	99.1
Net Expenditures for the Business Line	267.7	237.6	235.0	235.0
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Full Time Equivalents (FTEs)	2,842	2,689	2,690	2,690
The Business Line's total spending authority is derived from resources appropriated by Parliament to PWGSC (i.e., net expenditures for the Business Line) and from resources recovered mainly from within the Department (i.e., total respendable revenue for the Business Line). The total planned spending for the Operational Support Business Line is projected to remain stable over the planning period. The 2003-2004 forecast spending includes the 2002-2003 Operating Budget Carry Forward of \$24 million.				

Plans and Challenges

PWGSC needs corporate services that add value and keeps costs to a minimum. To achieve these goals, we will provide leadership and develop the right tools to enhance our management capacity across the department. Our focus will be to: clarify accountabilities; integrate strategic planning, priority setting and financial management; foster a results-based orientation for management; replace critical skills that are being lost; and, move towards more pro-active internal and external communications.

The department is currently under intense pressure to demonstrate results. Operational Support has a major role to help PWGSC meet

its change agenda and its broader business objectives.

We are committed to:

- Support the transformation of PWGSC to deliver the government's agenda;
- Set strategic priorities and develop tools for sound, integrated management practices;
- Enhance human resources management and maintain strong labour relations;
- Build our department's credibility through enhanced communications with Canadians, central agencies and Parliamentarians; and
- Set service standards and report on service levels for Corporate Services.



Key Commitments

- We will strengthen the ethical underpinning through the implementation of the 10 point integrity plan.
- We will support the transformation of PWGSC to deliver the government's agenda.
- We will introduce steps to achieve excellence and best practices in the management of IM/IT resources to meet the Government of Canada objectives.
- We will implement the strategy for HR Modernization.
- We will implement a strengthened Corporate Marketing Program.
- We will implement the Risk Management Strategy and Framework by Fall 2004.

Focussing on our objectives while sustaining momentum, overcoming the natural resistance to change and remaining attentive to the priorities and needs of PWGSC branches will be a challenge to the Business Line.

We will continue to provide and enhance cost-effective, reliable and secure telecommunications and computing services to support the evolving technological requirements of PWGSC's business lines. We will face growing demands for IM/IT services to support e-government initiatives and we will continue to serve Canadians directly through the expansion of our GOL services. We will develop an IM/IT strategy to better align our IM/IT services with PWGSC's business requirements and set out priorities for IM/IT investment. PWGSC will undertake measures to upgrade its aging technology infrastructure in face of increasing demand and changing technology.

PWGSC is also renewing its Financial Management Strategy in support of its renewal and management strategy. The Financial Management Strategy will set the stage for work to be done in PWGSC over the next 18 months. It will create an environment which supports decision making through better and more accurate information. It will provide an improved framework and context for

departmental financial management and control, decreasing senior managers' exposure to risk. It will ensure that the department can quickly and efficiently respond to internal and external change. It will provide clear accountability for the management of resources and will ensure consistency in approach to financial management across the department. This is necessary in order to position PWGSC as a leader in the government's drive to increase accountability and transparency, improve efficiency, reduce costs and ultimately provide more value to Canadians.

The Financial Management Strategy is expected to ensure that PWGSC operates within current policies and mandates. It is designed to position the department to respond quickly and effectively to internal and external environmental changes. It will provide the department with clarification of the roles and

Key Risks

- Maintain the availability of key competencies to deliver our Audit and Ethics functions due to high demand for auditors, evaluators and fraud investigators.
- Ability to maintain leadership and momentum to support the transformation of the department to overcome the normal resistance to change.
- Funding pressure related to our office infrastructure and other IM/IT services due to rising demand and changing technology.
- Difficulties in stretching human resources further in light of new responsibilities (Government On-Line, Travel Modernization, etc.)
- Communicate effectively the transformation of the department for greater accountability and transparency.

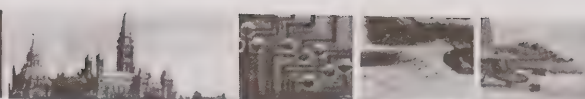
responsibilities for financial accountability. It will help the branches strengthen their business-specific financial management and control processes. Finally, it will enable the Finance Sector to evolve to be the Center-of-Excellence in support of the PWGSC business lines.



Strategic Outcomes

Strategic Outcome # 3: Sound Management:

Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Support for the transformation of PWGSC.	<ul style="list-style-type: none"> Develop a Business Transformation Strategy including a Change Management Strategy and a Human Resource Plan. Target: Fall 2004. Produce Sustainable Development Strategy for PWGSC. Target: 2005-2006. Develop an Intergovernmental Cooperation Strategy to work with the provinces, territories, municipalities and other countries. Target: October 2004. 	2,100	-	-
Strategic priorities set and tools developed for integrated management practices.	<ul style="list-style-type: none"> Implement the Integrated Management Framework including: <ul style="list-style-type: none"> the Risk Management Strategy and Framework. Target: Fall 2004. executive dashboard. Target: March 2005. Introduce Program Activity Architecture (PAA), and Business Management Model. Target: March 2005 	2,600	-	-
Enhanced human resources management / strong labour relations maintained.	<ul style="list-style-type: none"> Develop strategy for HR Modernization (Staffing, Learning, Labour Relations). Target: March 2005. 	3,300	-	-
Credibility built through enhanced communication with Canadians, central agencies and Parliamentarians.	<ul style="list-style-type: none"> Develop strategy to improve relations with Parliamentarians through the annual plans and priorities and performance reports. Target: Fall 2004. Implement strengthened Corporate Marketing and Outreach Programs. Target: Fall 2004. Reconstruct Internet and Intranet Sites. Target: Fall 2005 	1,800	-	-



Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Service standards set and reported on for Corporate Services.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Increase Access to Information Compliance to 90%. Target: Spring 2005. ▪ Develop service standards for accommodations, material management and records management. Target: Fall 2004. ▪ same for classification and compensation. Target: Spring 2005. 	3,400	-	-
TOTAL		13,200	-	-
Audit and Ethics Leadership for strengthening the ethical underpinning of the department through the implementation of the Ten Point Integrity Action Plan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Initiate implementation of the Integrity Plan, including: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Action plan with detailed milestones in place. Target: June 2004. ▪ Robust ethics infrastructure in place with Ethics Officers available to Regions and Branches. Target: March 2005. 	1,992	1,967	1,967
Develop and execute a comprehensive risk based Internal Audit Plan.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Internal Audit Plan is risk based and completed audits will be tracked to ensure that our commitments are met. ▪ Developing a strategy for incorporating formal follow up audits of high risk areas. Target: June 2004. 	2,237	2,240	2,240
TOTAL		4,229	4,207	4,207
Information Technology Establish PWGSC's Chief Information Officer (CIO) agenda and develop PWGSC's IM/IT Strategy.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Develop PWGSC IM/IT Strategies and implementation plans for PWGSC IM/IT investment. Target: 4th quarter – 2004-05. ▪ Initiate activities to establish an IT communications and governance framework for all IM/IT investments with business requirements, establish standards and set priorities. Target: 2nd quarter – 2004-05. ▪ Proceed with initial steps to establish a PWGSC asset ownership and accountability framework. Target: 4th quarter – 2004-05. ▪ Undertake initial steps to develop a sustainable funding model for IT services. Target: 4th quarter – 2004-05. 	2,400	2,400	2,400



Priorities / Results	Indicators / Targets	Associated Resources (\$000)		
		2004/05	2005/06	2006/07
Cost-effective information management and technology services to optimize performance and operational excellence for business lines.	<ul style="list-style-type: none"> Provide mainframe services to PWGSC. Target: Maintain 99.7% of availability, excluding software-testing activities. Manage major software applications supporting government-wide, mission-critical and business line priority systems. Target: Fulfill service agreements negotiated with PWGSC business line clients. Provide IT architecture and information technology security services to PWGSC operations. Target: IT Architecture. Develop ICT architecture and standards framework – 4th quarter 2004-05. Target: IT Security Services – Avert all major systems intrusions. Manage the GOL Office for PWGSC. Target: Report on progress against GOL plan, risk management of key projects, Treasury Board-funded initiatives. 	FWB	FWB	FWB
TOTAL		2,400	2,400	2,400
Corporate Finance Better information for reviews and decision making.	<ul style="list-style-type: none"> Complete A-base review. Target: March 2005. 	1,000	-	-
Enhanced financial management framework (improved financial policies and systems including increased clarity of financial roles and accountabilities, and better availability and use of financial information).	<ul style="list-style-type: none"> Complete development of framework. Target: March 2005. Increase financial management capacity of department through hiring training and realignment of staff (ongoing). 	1,400	-	-
TOTAL		2,500	-	-

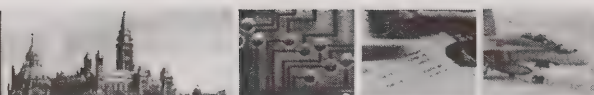
TBD: To Be Determined.
FWB: Funded Within Budget.



Annex A - Financial Summary Tables

1.

Capital Spending by Business Line				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
BUSINESS LINE	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
REAL PROPERTY SERVICES	312.1	472.8	501.7	558.9
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				



2.

Details on Project Spending*							
(in millions of dollars)							
BUSINESS LINE	Projects	Region	Current Estimated Total Cost	Forecast Spending to March 31, 2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
REAL PROPERTY SERVICES							
Office Accommodation Projects							
Nova Scotia							
	Halifax - New Royal Canadian Mounted Police Government of Canada Building - Construction (I-PPA)		57.6	3.5	2.3	12.3	16.5
	Dartmouth - New Government of Canada Building, Bedford Institute of Oceanography - Construction (I-PPA)		78.9	1.9	2.7	25.0	35.8
Prince Edward Island							
	Charlottetown - Proposed Government of Canada Building - Construction (S-EPA)		44.9	6.9	20.5	17.0	0.5
Quebec							
	Montreal - 740 Bélair - Construction (S-EPA) (1)		44.5	11.0	17.7	15.8	-
National Capital Region (Quebec)							
	Gatineau - Laurier Taché Garage - Renovation (S-EPA)		61.5	22.1	13.4	13.7	12.3
National Capital Region (Ontario)							
	Ottawa - Federal Judicial Building - New Construction (I-PPA)		151.0	10.7	16.0	55.8	56.2
	Ottawa - Skyline Campus - Renovation and Federal Occupancy (I-PPA)		28.5	2.1	6.4	11.5	8.5
Parliamentary Precinct							
	Ottawa - Bank Street Building - New Building (I-PPA-MCP) (2)		197.9	9.7	8.0	43.1	51.3
	Ottawa - Library of Parliament (LOP) - Conservation, Rehabilitation and Upgrade (S-EPA-MCP)		109.3	76.5	30.3	2.5	-
	Ottawa - Wellington Bldg - Renovation (I-PPA-MCP) (2)		150.1	15.2	13.0	14.4	22.2
	Ottawa - Site Infrastructure - New Construction (I-PPA-TB) (2)		82.5	1.0	2.1	13.6	15.0
Western							
	Régina - Government of Canada Building - New Construction (I-PPA) (3)		28.6	8.3	18.8	1.5	-
British Columbia							
	Surrey - Royal Canadian Mounted Police "E" Division Headquarters, Purchase Land and Crown Construct (I-PPA) (4)		204.0	0.8	16.2	21.7	62.2
Non-Office Accommodation Projects							
National Capital Region (Ontario)							
	Ottawa - Cellulose Nitrate Film Storage Facility, National Library of Canada and National Archives of Canada - New Construction (I-PPA)		8.4	0.9	4.6	2.9	-
	Ottawa - Portrait Gallery of Canada - Renovation (I-PPA)		27.4	1.4	12.8	10.9	2.3



2. (cont'd)

Details on Project Spending*							
(in millions of dollars)							
BUSINESS LINE	Projects	Region	Current Estimated Total Cost	Forecast Spending to March 31, 2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Lease Accommodation Projects⁽⁵⁾							
National Capital Region (Ontario)							
	East end of Ottawa, new lease (LPA)		59.0		14.3	4.0	3.8
	Downtown core of Ottawa, new lease (LPA)		118.7		24.2	8.3	7.9
	131 Queen St. Ottawa, new lease (LPA)		119.1	5.5			18.5
	Standard Life Towers I and II, 280 Slater St. And 333 Laurier Ave., Ottawa, renewal (LPA)		64.1	10.7	11.5	6.7	6.4
	Place Bell Canada, 160 Elgin St., Ottawa, new lease (LPA)		47.4	3.3	7.3	0.9	0.9
	Jean Edmonds Towers, 300 St., and 365 Laurier Ave., W., Ottawa, renewal (LPA)		93.1	3.4	15.1	8.9	8.5
	181 Queen St., Ottawa, new lease (LPA)		64.0	12.0	11.0	3.1	2.9
	Canada Post Place, Ottawa, new leases (LPA)		107.3	1.7	7.1	13.4	5.8
Ontario Region							
	180 Queen Street West, Toronto, new lease (LPA)		88.2	0.4	4.3	21.0	8.1
Engineering Assets Projects							
Newfoundland							
	Argentia - Environmental remediation (S-EPA)		70.8	68.9	1.9	-	-
Quebec							
	Matane - Wharf - Demolition (S-EPA)		7.1	7.0	0.1	-	-
	Québec - 55 Wharves - Demolition (S-EPA)		19.9	19.7	0.2	-	-
National Capital Region (Ontario)							
	Ottawa/Gatineau - Alexandra Bridge - Renovation/Deck Replacement (I-PPA)		18.6	0.2	1.9	8.3	8.2
TELECOMMUNICATION AND INFORMATICS COMMON SERVICES							
New Information Technology Projects							
National Capital Region (Ontario/Quebec)							
	Ottawa/Gatineau - Secure Channel (S-EPA-MCP)		314.4	304.5	62.3	-	-
SUPPLY OPERATIONS SERVICES							
Other Projects							
National Capital Region (Ontario/Quebec)							
	Ottawa/Gatineau - Shared Travel Services Initiative (S-EPA-MCP)		96.2	42.0	32.3	14.7	7.2
PUBLIC SERVICE COMPENSATION							
Other Projects							
	Pension Modernization Project (S-PPA-MCP)		115.5	-	6.2	10.2	3.2
							95.9

*This table presents the planned spending of Major Capital, Information Technology and Major Crown Projects with estimated total project costs in excess of delegated authorities of the Minister of PWGSC (\$5M for Non-Office Accommodation and Engineering Assets Projects; \$30M for Office Accommodation Projects; \$2M for New Information Technology Projects; \$5M for Replacement Information Technology Projects and \$1M for All Other Projects). These projects are displayed with information on the class of cost estimate - Substantive (S) or Indicative (I); stage of approval - Preliminary Project Approval (PPA) or Effective Project Approval (EPA); and the Major Crown Projects (MCP).

(1) This project is funded jointly by Public Works and Government Services Canada and National Defence; National Defence is funding \$7.3M of the Total Estimated Cost of \$44.5M.

(2) Parliamentary Precinct: Future years planned spending is subject to an approval on a year to year basis by the Minister. The dollars are expressed in 2001 constant dollars in accordance with approval documents.

(3) Government Building of Canada in Regina is expecting to receive substantive estimates defining Effective Project Approval from TB before the end of fiscal 2003-04 with the following financial data: Estimated Total Cost of \$35.4M; Forecast Spending to March 31, 2004 of \$7M; Planned Spending 2004-2005 of \$14.2M; Planned spending 2006-2007 of \$14.2M.

(4) This project is funded jointly by Public Works and Government Services Canada and the Royal Canadian Mounted Police; the Royal Canadian Mounted Police is funding \$43.9M of the Total Estimated Cost of \$204M.

(5) The purpose of this table is to identify departmental lease projects within the framework established in the government's project management policy suite and to explain the allocation of resources. Current Estimated Cost - lease project approval amount (net present value of one time costs and net rent over the fixed term of the lease including GST). Forecast Spending to March 31, 2004 - actual amount in current dollars. Planned Spending - net rent payments and one time costs.



3.

Summary of Transfer Payments				
(in millions of dollars)				
BUSINESS LINE	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
REAL PROPERTY SERVICES				
<i>Grants</i>				
Grant In Kind to the Royal Canadian Society	0.08	0.08	-	-
<i>Contributions</i>				
Canadian Standards Association	0.01	0.01	0.01	0.01
Contributions to Argentinia Management Authority	0.35	5.67	-	-
St-Andrew's Lock and Dam	-	-	2.50	-
	0.36	5.68	2.51	0.01
<i>Other Transfer Payments (Statutory)</i>				
Payment of Grants to Municipalities and Other Taxing Authorities	434.97	436.27	445.00	453.90
Recoveries from Custodian Departments	(435.89)	(436.27)	(445.00)	(453.90)
	(0.92)	-	-	-
BUSINESS LINE TOTAL	(0.48)	5.76	2.51	0.01
GOVERNMENT INFORMATION SERVICES				
<i>Grants</i>				
Grants to the Outreach Program	-	1.00	1.00	1.00
<i>Contributions</i>				
Contributions to the Outreach Program	-	1.45	1.45	1.45
BUSINESS LINE TOTAL	-	2.45	2.45	2.45
TOTAL GRANTS, CONTRIBUTIONS AND OTHER TRANSFER PAYMENTS	(0.48)	8.21	4.96	2.46
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				



4.

Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue				
(in millions of dollars)				
Business Line	Forecast Revenue 2003-2004	Planned Revenue 2004-2005	Planned Revenue 2005-2006	Planned Revenue 2006-2007
RESPENDABLE REVENUE				
Real Property Services				
Federal Accommodation and Holdings				
Rentals and Concessions	488.9	275.3	274.8	274.8
Services				
- Real Property Services Revolving Fund				
Recoveries of disbursements on behalf of clients	687.9	669.2	699.3	690.4
Fee revenues from real property related common services	175.1	168.0	172.5	176.1
	863.0	837.2	871.8	866.5
- Real Property Disposition Revolving Fund				
Sales of real properties	20.4	15.1	15.1	15.1
	883.4	852.3	886.9	881.6
Business Line Total	1,372.3	1,127.6	1,161.7	1,156.4
Supply Operations Service				
- Vote				
Major Crown Projects	8.8	9.7	9.7	9.7
Acquisition	17.8	11.0	12.4	12.4
Canadian General Standards Board	2.1	2.5	2.5	2.5
Seized Property Management	5.1	6.8	6.8	6.8
Others	0.1			
	33.9	30.0	31.4	31.4
- Optional Services Revolving Fund				
Traffic and Vaccine	94.7	94.8	94.8	94.8
Crown Assets Distribution	5.6	5.6	5.6	5.6
Communication Procurement	2.9	2.9	2.9	2.9
Locally Shared Support Services	7.2	7.2	7.2	7.2
Software Brokerage / Benchmarking	8.7	-	-	-
	119.1	110.5	110.5	110.5
Business Line Total	153.0	140.5	141.9	141.9
Receiver General				
Receiver General Services	22.1	18.0	18.0	18.0
Public Service Compensation				
Compensation Services	42.8	30.8	30.7	30.7
Telecommunications and Informatics Common Services				
- Vote	50.5	30.5	30.5	30.5
- Revolving Fund	113.6	131.0	147.1	147.1
Business Line Total	164.1	161.5	177.6	177.6
Consulting and Audit Canada				
Consulting and Audit Services	99.5	100.0	100.0	100.0



4. (cont'd)

Sources of Respondable and Non-Respondable Revenue				
Business Line	Forecast	Planned	(in millions of dollars)	
	Revenue 2003-2004	Revenue 2004-2005	Planned Revenue 2005-2006	Planned Revenue 2006-2007
RESPONDABLE REVENUE				
Translation Bureau				
- Revolving Fund				
Translation Services	185.3	223.8	231.9	239.0
Interpretation Services	3.3	3.6	3.7	3.8
Terminology Services	0.6	0.6	0.8	0.6
Business Line Total	189.2	228.0	236.4	243.4
Government Information Services				
Information Services		21.4	21.4	21.4
Operational Support				
IM/IT - Departmental Operations		64.4	64.4	64.4
IM/IT - Services	86.6	64.4	64.4	64.4
	86.6			
Corporate Management				
Ministerial Regional Offices	2.4	2.9	2.9	2.9
Shared Services	3.0	2.5	2.5	2.5
Internal Recoveries and Others	54.2	29.2	29.3	29.3
	59.6	34.6	34.7	34.7
Business Line Total	146.2	99.0	99.1	99.1
TOTAL RESPONDABLE REVENUE	2,189.2	1,926.6	1,986.7	1,988.4
NON-RESPONDABLE REVENUE				
Dry Docks	3.9	6.1	6.1	6.1
Seized Properties	17.5	-	-	-
Other non-tax revenue	29.7	17.0	16.9	16.9
TOTAL NON-RESPONDABLE REVENUE	51.1	23.1	23.0	23.0
TOTAL RESPONDABLE AND NON-RESPONDABLE REVENUE	2,240.3	1,949.7	2,009.7	2,011.4
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				



5.

Net Cost of Program for the Estimates Year 2004-2005*(in millions of dollars)*

	Government Services
Net Planned Spending	2,737.0
Plus: Cost of Services Received without Charge:	
Contributions covering employer share of employees insurance premiums and expenditures paid by Treasury Board Secretariat	31.5
Worker's compensation coverage provided by Human Resources and Skills Development Canada	5.1
Salary and associated expenditures of legal services provided by the Department of Justice Canada	2.4
	2,776.1
Less: Non-Respendable Revenue	23.1
2004-2005 NET COST OF PROGRAM	2,753.0
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>	



6.

Real Property Services Revolving Fund				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Statement of Operations				
Respendable Revenue	175.1	168.9	172.5	176.1
Expenses				
Operating:				
Salaries and Employee Benefits	111.6	84.3	113.6	112.2
Occupancy Costs	4.0	3.4	3.4	3.4
Corporate and Administrative Costs	21.9	16.7	16.7	16.7
Other Operating Costs	37.6	64.5	38.8	43.8
Expenses Total	175.1	168.9	172.5	176.1
Surplus (Loss)	-	-	-	-
This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:				

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority

	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	-	-	-	-
Authority (provided) used during year	-	-	-	-
Net authority (provided) used at the start of year	-	-	-	-
Net authority (provided) used at the end of year	-	-	-	-
Authority Limit	150.0	150.0	150.0	150.0
Unused authority carried forward	150.0	150.0	150.0	150.0
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
Note: Recoverable disbursements on behalf of clients are not included in respendable revenue and expenses (2003-2004: \$687.9M; 2004-2005: \$668.3M; 2005-2006: \$699.3M and 2006-2007: \$690.4M).				



7.

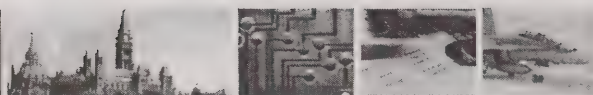
Real Property Disposition Revolving Fund*(in millions of dollars)*

	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Statement of Operations				
Respendable Revenue	20.4	15.1	15.1	15.1
Expenses	3.8	3.2	3.2	3.2
Surplus (Loss)	16.6	11.9	11.9	11.9

This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority*(in millions of dollars)*

	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	(16.6)	(11.9)	(11.9)	(11.9)
Authority (provided) used during year	(16.6)	(11.9)	(11.9)	(11.9)
Net authority (provided) used at the start of year	(0.9)	(0.9)	(0.9)	(0.9)
Payments to the Consolidated Revenue Fund	16.6	11.9	11.9	11.9
Net authority (provided) used at the end of year	(0.9)	(0.9)	(0.9)	(0.9)
Authority limit	5.0	5.0	5.0	5.0
Unused authority carried forward	5.9	5.9	5.9	5.9
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				



8.

Optional Services Revolving Fund				
	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Statement of Operations				
Respendable Revenue	119.1	110.5	110.5	110.5
Expenses				
Operating:				
Salaries and Employee Benefits	4.7	4.7	4.7	4.7
Product Cost	94.0	85.9	85.9	85.9
Amortization	0.1	0.1	0.1	0.1
Other Operating Costs	20.3	19.9	19.9	19.9
Expenses Total	119.1	110.6	110.6	110.6
Surplus (Loss)	-	(0.1)	(0.1)	(0.1)
<p>This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:</p>				

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority

	<i>(in millions of dollars)</i>			
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	-	0.1	0.1	0.1
Less items not requiring use of funds:				
Amortization	0.1	0.1	0.1	0.1
Authority (provided) used during year	(0.1)	-	-	-
Net authority (provided) used at the start of year	4.7	-	-	-
Adjustment to the net authority used at the start of year	(Note 1) (4.6)			
Net authority (provided) used at the end of year	-	-	-	-
Authority limit	35.0	35.0	35.0	35.0
Unused authority carried forward	35.0	35.0	35.0	35.0
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				
<p>Note 1: An adjustment to the net authority used at the beginning of the year is required to reinstate \$4.6M of actual authority used in previous fiscal years</p>				



9.

Telecommunications and Informatics Common Services Revolving Fund

(in millions of dollars)

	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Statement of Operations				
Responsible Revenue	113.6	131.0	147.1	147.1
Expenses				
Operating:				
Salaries and Employee Benefits	16.1	19.5	19.9	19.9
Product Cost	80.0	96.8	112.3	112.3
Amortization	0.2	0.2	0.2	0.2
Other Operating Costs	17.3	14.5	14.7	14.7
Expenses Total	113.6	131.0	147.1	147.1
Surplus (Loss)	-	-	-	-

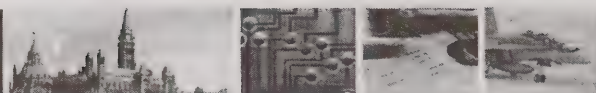
This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority

(in millions of dollars)

	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	-	-	-	-
Less items not requiring use of funds:				
Amortization	0.2	0.2	0.2	0.2
Sub-total	(0.2)	(0.2)	(0.2)	(0.2)
Other items not requiring use of funds	0.1	-	-	-
Net financial resources (provided by) used in operating activities	(0.1)	(0.2)	(0.2)	(0.2)
Investing Activities:				
Capital assets:				
Net Acquisitions	0.1	0.2	0.2	0.2
Net financial resources (provided by) used in investing activities	0.1	0.2	0.2	0.2
Authority (provided) used during year	-	-	-	-
Net authority (provided) used at the start of year	(16.8)	(16.8)	(16.8)	(16.8)
Net authority (provided) used at the end of year	(16.8)	(16.8)	(16.8)	(16.8)
Authority limit	20.0	20.0	20.0	20.0
Unused authority carried forward	36.8	36.8	36.8	36.8

Totals may not add up due to rounding.



10.

Consulting and Audit Canada Revolving Fund				
	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Statement of Operations				
Respendable Revenue	99.5	100.0	100.0	100.0
Expenses				
Operating:				
Salaries and Employee Benefits	32.7	32.6	32.6	32.6
Product Cost	57.9	57.9	57.9	57.9
Amortization	0.1	0.1	0.1	0.1
Other Operating Costs	8.3	8.7	8.7	8.7
Interest	0.1	0.1	0.1	0.1
Expenses Total	99.1	99.4	99.4	99.4
Surplus (Loss)	0.4	0.6	0.6	0.6
This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:				

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority

	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	(0.4)	(0.6)	(0.6)	(0.6)
Less items not requiring use of funds:				
Amortization	0.1	0.1	0.1	0.1
Provision for employee termination benefits	0.3	0.3	0.3	0.3
Sub-total	(0.8)	(1.0)	(1.0)	(1.0)
Other items not requiring use of funds	(0.2)	(0.2)	(0.2)	(0.2)
Net financial resources (provided by) used in operating activities	(1.0)	(1.2)	(1.2)	(1.2)
Investing Activities:				
Capital assets:				
Net Acquisitions	0.1	0.1	0.1	0.1
Net financial resources (provided by) used in investing activities	0.1	0.1	0.1	0.1
Authority (provided) used during year	(0.9)	(1.1)	(1.1)	(1.1)
Reimbursement of employee termination benefits	(0.2)			
Net authority (provided) used at the start of year	(1.5)	(2.6)	(3.7)	(4.8)
Net authority (provided) used at the end of year	(2.6)	(3.7)	(4.8)	(5.9)
Authority limit	20.0	20.0	20.0	20.0
Unused authority carried forward	22.6	23.7	24.8	25.9
Totals may not add up due to rounding.				



11.

Translation Bureau Revolving Fund

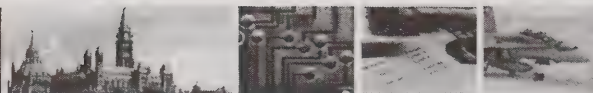
	Forecast	Planned	(in millions of dollars)	
	Spending 2003-2004	Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Statement of Operations				
Respendable Revenue	189.2	228.0	236.4	243.4
Expenses				
Operating:				
Salaries and Employee Benefits	155.1	139.0	142.2	147.8
Amortization	0.9	1.6	2.3	2.6
Other Operating Costs	81.5	88.2	94.5	98.8
Expenses Total	237.5	228.8	239.0	249.2
Surplus (Loss)	(48.3)	(0.8)	(2.6)	(5.8)

This table refers to the Fund's operating surplus and loss, not cash requirements for the fiscal year. The operating surplus or loss that the Fund will realize is calculated through accrual accounting. Therefore, some cash expenditures in the estimates do not affect the operating balance, and other items that must be considered when calculating the surplus or loss do not require a direct cash outlay. The two tables can be reconciled as follows:

Statement of Cash Flows and Projected Use of Authority

	Forecast	Planned	(in millions of dollars)	
	Spending 2003-2004	Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Operating Activities:				
(Surplus) Loss	48.3	0.8	2.6	5.8
Less items not requiring use of funds:				
Amortization	0.9	1.6	2.3	2.6
Provision for employee termination benefits	1.9	2.0	2.0	2.2
Sub-total	45.5	(2.8)	(1.7)	1.0
Other items not requiring use of funds	(3.0)	-	(0.4)	(3.1)
Net financial resources (provided by) used in operating activities	42.5	(2.8)	(2.1)	(2.1)
Investing Activities:				
Capital assets:				
Net Acquisitions	0.3	2.8	2.1	2.1
Net financial resources (provided by) used in investing activities	0.3	2.8	2.1	2.1
Authority (provided) used during year ^(Note 1)	42.8	-	-	-
Reimbursement of employee termination benefits	(1.2)			
Collective Bargaining - TR Pay Equity	(28.3)			
Net authority (provided) used at the start of year	(19.2)	(5.9)	(5.9)	(5.9)
Net authority (provided) used at the end of year	(5.9)	(5.9)	(5.9)	(5.9)
Authority limit	10.0	10.0	10.0	10.0
Unused authority carried forward	15.9	15.9	15.9	15.9
<i>Totals may not add up due to rounding.</i>				

Note 1: The 2003-04 forecast spending includes authority to access \$13.3M of the revolving fund's accumulated surplus, mainly to fund the relocation of some Translation Bureau's offices to the Crémazie building (Gatineau) together with its related fit-up costs and an additional \$28.3M to fund Translation Group's pay equity.



12.

Defence Production Revolving Fund

Note: Parliament authorized a total drawdown of \$100 million for the Revolving Fund. No activities are anticipated over the planning period.



13.

Loans, Investments and Advances				
			<i>(in millions of dollars)</i>	
BUSINESS LINE	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
SUPPLY OPERATIONS SERVICE				
Seized Property Working Capital Account	(4.0)	2.0	2.0	2.0
BUSINESS LINE TOTAL	(4.0)	2.0	2.0	2.0

Totals may not add up due to rounding.



Annex B - Horizontal and Major Initiatives

a. Standing Committee on Public Accounts (SCOPA)

The Standing Committee on Public Accounts considered Chapter 8 of the December 2002 Report of the Auditor General of Canada (AG) which dealt with office space acquisition and the PWGSC Action Plan to respond to the report's recommendations. SCOPA conducted hearings on this matter with PWGSC and AG officials on March 24, 2003, and tabled its 19th Report in the House of Commons on June 6, 2003. In all, the Nineteenth Report contains seven recommendations pertaining to the acquisition of office space. The Government tabled its Response to the SCOPA Report in Parliament on November 3, 2003. Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_a-e.html

b. Government-Wide Review of Procurement (GWRP)

The purpose of this review is to make recommendations to the government on how best to carry out procurement on a government-wide basis. The Review is being carried out by the Task Force composed of staff from PWGSC, National Defence, Treasury Board Secretariat, and Justice: operating funds are provided by PWGSC. The final Report and Recommendations of the Task Force are due in December 2004. Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_b-e.html

c. Government of Canada Marketplace (GoCM)

The Government of Canada Marketplace (GoCM) is a project of the Electronic Supply Chain (ESC) Program. This new end-to-end purchasing service will allow participating departments and agencies to shop for, buy and report on their purchases. In addition, it will support the payment, settlement and assets management requirements of participating departments and agencies. It will generate savings by delivering volume price discounts,

consolidating procurement instruments, such as standing offers, allowing for increased credit-card rebates, and improving and simplifying procurement processes. Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_c-e.html

d. Government On-Line (GOL)

Government On-Line (GOL) is the expression of the Government of Canada's vision to connect Canadians with government, each other and the world. For PWGSC, GOL means both serving Canadians directly and helping other federal departments and agencies make the government's vision a reality. Drawing on our expertise and experience, we are creating the technological solutions our clients need for secure on-line service delivery and e-commerce services. We also provide technical support for the Government of Canada Portal, which is the focal point of the federal government's presence on the World Wide Web. Further information on this subject may be found on the website located at:

http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_d-e.html

e. The Secure Channel (TSC)

The Secure Channel is at the centre of the GoC's common infrastructure and, as such, forms the foundation of the Government On-line (GOL) initiative. The Secure Channel provides citizens and businesses with secure and private access to all federal government on-line services, thereby helping to realize the GoC's Service Vision of client-centric, cross-government service delivery anytime, anywhere and in both official languages. The migration of over 100 departments and agencies to the Secure Channel Network (SCNet) was completed in the Fall of 2003. Continuing enhancements to this common infrastructure is enabling more departments to deliver applications on-line, improving integrated service delivery to Canadians. Further information on this subject may be found on the website located at:



http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_e-e.html

f. Alternative Service Delivery (ASD)

Alternative Forms of Delivery in Property and Project Management Delivery Services are important components of the transformation of PWGSC into a client centred department of government delivering cost savings to Canadians. Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_f-e.html

g. Parliamentary Precinct Project (PPP)

The Long-Term Vision and Plan for the Parliamentary Precinct, approved in 2001, is a detailed blueprint that provides direction for the renewal of Canada's seat of government. During the 25-year implementation period, an extensive preservation program will restore the magnificent appearance of the buildings, while bringing them up to modern standards by renovating their electrical, mechanical and safety systems and providing more functional offices and committee rooms in existing buildings. At the same time, approximately 28,000 m² of new construction will be undertaken in the Precinct to meet the space requirements identified by the Senate, House of Commons and Library of Parliament, which cannot be met in existing facilities.

The Plan will unfold as a series of 15 major projects implemented in five phases, over a period of approximately 25 years. The first project, the renovation of the Library of Parliament, is already underway. Other projects, including the Bank Street Building (new construction), the Wellington Building (renovation) and other possible projects are in the planning stage. Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_g-e.html

h. Shared Travel Services Initiative (STSI)

The STSI project is a multi-million dollar initiative (\$ 275M). The contract was awarded to

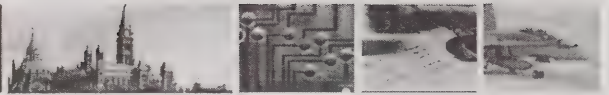
Accenture Inc. on November 28, 2003 for a 7-year term with option to extend for up to an additional two years. The solution will provide fully functional, comprehensive, and seamlessly integrated "employee-friendly" travel services to government employees. Travel services include the following:

- Full services travel agency
- On-line reservation service
- Travel expense claim service
- Travel credit card service
- Traveller's reimbursement service
- Business intelligence service
- Portal service
- Employee traveller service network

Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_h-e.html

i. Pension Modernization Project (PMP)

The Government of Canada Pension Modernization Project (GoCPMP) is the renewal of PWGSC's pension administration systems and business processes to enable PWGSC to replace thirty-year-old technology and to use industry best practices to deliver pension administration services to public service employees, employers and pensioners. It is expected that the GoCPMP will be able to procure a system solution that has the flexibility and functionality to simultaneously meet the unique requirements of multiple clients. It will also provide information management and access tools that allow expert pension advisors to administer pensions and provide timely, accurate and consistent responses to plan members. The solution will also provide sustainable systems capable of efficient adoption of future technologies. The current cost estimate is \$115.5 million (\$19.5 million for the Definition Phase) and the planned contract award is July 2005. Further information on this subject may be found on the website located at: http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_i-e.html



j. Sustainable Development Strategy (SDS)

The Government of Canada's goal is to become a model of environmental excellence in its own operations. In support of this government-wide goal, PWGSC has committed that the principles of sustainable development will be reflected in all aspects of PWGSC's role as a provider of services to other government departments, as a custodian of real property, and in its own internal operations. A major project of PWGSC in support of sustainable development is the remediation of the Sydney tar ponds. Further information on this subject may be found on the website located at:

http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_j-e.html

k. Federal Judicial Building (FJB)

The Federal Judicial Building, to be called the Pierre Elliott Trudeau Judicial Building, is

planned to be built on the north-east corner of Wellington and Lyon Streets, Ottawa. The building will provide approximately 24,000 square metres useable (m²) to accommodate all of the Ottawa operations of the Federal Court of Appeal, the Federal Court, the Court Martial Appeal Court of Canada, the Tax Court of Canada and the newly created Courts Administration Service, and to provide 350 underground parking spaces, 190 of which are for parliamentarians and their staff (LTVP), at a total cost not to exceed \$151M (\$140M for the building and \$11M for the parking for parliamentarians), all figures excluding GST. Effective Project Approval is planned for 2005-2006. Further information on this subject may be found on the website located at:

http://www.pwgsc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_k-e.html



Annex C – Additional Information

Contacts:

Mariette Fyfe-Fortin
Director General
Corporate Policy and Planning Sector
Corporate Services, Human Resources and Communications Branch
956-4056

Mike Hawkes
Director General
Financial Management
Finance Sector
Finance, Accounting, Banking and Compensation Branch
956-7226

Internet Sites

Consulting and Audit Canada: <http://www.cac.gc.ca>
Government of Canada: <http://www.canada.gc.ca>
Public Service Compensation: <http://www.pwgsc.gc.ca/compensation>
Public Works and Government Services Canada: <http://www.pwgsc.gc.ca>
Real Property Services: <http://www.pwgsc.gc.ca/rps>
Receiver General: <http://www.pwgsc.gc.ca/recgen>
Supply Operations Service: <http://www.pwgsc.gc.ca/sos>
Government Telecommunications and Informatics Services: <http://www.pwgsc.gc.ca/gtis>
Translation Bureau: <http://www.translationbureau.gc.ca>

Other Related Internet Sites

Compensation Service Standards:
<http://www.pwgsc.gc.ca/compensation/service/serv-servicelevels2002-e.html>
Internal Audits and Evaluations: <http://www.pwgsc.gc.ca/aeb/text/toc-e.html>
Contracts Canada: <http://www.contractsCanada.gc.ca>
PWGSC Government On-Line (GOL) Public Report:
<http://www.pwgsc.gc.ca/gol/publicReports/index-e.html>
Modern Comptrollership in Action:
<http://www.pwgsc.gc.ca/mmpa/2003/text/index-e.html>
Modern Management Practices Assessment:
<http://www.pwgsc.gc.ca/mmpa/text/index-e.html>
PWGSC Alternative Form of Delivery: <http://www.pwgsc.gc.ca/afd>
PWGSC Report Card on Compliance with Response Deadlines under the *Access to Information Act*:
http://www.infocom.gc.ca/reports/section_display-e.asp?intSectionId=390
PWGSC Sustainable Development Performance Report:
<http://www.pwgsc.gc.ca/sd-env/text/performance-report-e.html>



Fiche de rendement sur la conformité avec les délais de réponse visés par la *Loi sur l'accès à l'information* de TPSCG:
http://www.infocom.gc.ca/reports/section_display-f.asp?intSectionId=390
 Rapport sur le rendement de la Stratégie de développement durable de TPSCG :
<http://www.pwgsc.gc.ca/dd-env/text/performance-report-f.html>.

Annexe C – Autres renseignements

Personnes-ressources

Marlette Fyfe-Fortin

Directrice générale

Secteur de la politique et de la planification ministérielles

956-4056
 Direction générale des services ministériels, des ressources humaines et des communications

Mike Hawkes

Directeur général

Gestion financière

Secteur des finances

956-7226
 Direction générale des finances, de la comptabilité, de la gestion bancaire et de la rémunération

Sites Internet

Conseils et Vérification Canada :

<http://www.cac.gc.ca/corp/internet/cacinternet.nsf/vmain/piflier704?opendocument>

Gouvernement du Canada :

http://www.canada.gc.ca/main_f.html

Rémunération de la fonction publique :

<http://www.tpsgc.gc.ca/compensation/text/home-f.html>

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada :

<http://www.tpsgc.gc.ca/text/index-f.html>

Services immobiliers :

<http://www.tpsgc.gc.ca/rps/content/index-f.html>

Receveur général :

<http://www.tpsgc.gc.ca/recgen/text/home-f.html>

Service des approvisionnements :

<http://www.tpsgc.gc.ca/sos/corporate/index-f.html>

Services gouvernementaux de télécommunications et d'informatique :

<http://www.tpsgc.gc.ca/gtis/text/index-f.html>

Bureau de la traduction :

http://www.translationbureau.gc.ca/pwgscc_internet/fr/accueil_home_f.html

Autres sites Internet pertinents

Niveaux de service de rémunération :

<http://www.tpsgc.gc.ca/compensation/service-servicelevel/levis2002-f.html>

Rapports de vérification interne : <http://www.tpsgc.gc.ca/acb/text/toc-f.html>Contrats Canada : <http://www.contratscanada.gc.ca/fr/index.html>

Rapport public du Gouvernement en direct (GED) à TPSGC :

<http://www.tpsgc.gc.ca/gol/publicReports/index-f.html>

Le contrôleur moderne à l'œuvre :

<http://www.tpsgc.gc.ca/mmpa/2003/text/index-f.html>

Évaluation des pratiques de gestion moderne :

<http://www.tpsgc.gc.ca/mmpa/text/index-f.html>

Autres formes de prestation de services de TPSGC :

<http://www.tpsgc.gc.ca/afd/content/index-f.html>



i. Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions

Le Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions (PMSSP) du

gouvernement du Canada porte sur le

renouvellement des systèmes administratifs et

des processus opérationnels liés aux pensions de

TPSGC. Le Ministère pourra ainsi renouveler

une technologie en place depuis trente ans et

s'inspirer des pratiques exemplaires de

l'industrie pour offrir des services

d'administration des pensions aux

fonctionnaires, aux employeurs et aux

pensionnés. Avec le PMSSP, le Ministère sera en

mesure de fournir une solution souple et

fonctionnelle en matière de systèmes, qui peut

répondre simultanément aux besoins

particuliers de multiples clients. De plus, les

experts-conseils du domaine pourront aussi

compter sur des outils de gestion de

l'information et des outils d'accès à

l'information pour administrer les pensions et

offrir, à point nommé, des réponses précises et

cohérentes aux participants aux régimes de

retraite. La solution comprendra aussi des

systèmes durables, capables de s'adapter aux

futures technologies. L'estimation actuelle des

coûts s'établit à 15,5 millions de dollars (dont

19,5 millions pour la phase de la définition). Le

contrat devrait être attribué en juillet 2005. De

plus amples renseignements à ce sujet peuvent

être obtenus sur le site Web suivant :
http://www.tpsgc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_i-f.html

j. Stratégie de développement durable

Le gouvernement du Canada s'est engagé à faire de ses opérations un modèle d'excellence en matière d'environnement. Pour appuyer cet objectif, TPSCG veillera à ce que les principes

k. Édifice de la magistrature fédérale

du développement durable se traduisent dans tous les aspects de son rôle de fournisseur de services aux autres ministères fédéraux et de gardien du parc immobilier fédéral, ainsi que dans l'exécution de ses opérations internes. Afin de soutenir le développement durable, TPSCG a notamment entrepris un important projet d'assainissement des étangs bitumineux de Sydney. De plus amples renseignements à ce sujet peuvent être obtenus sur le site Web suivant :
http://www.tpsgc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_j-f.html

L'édifice de la magistrature fédérale, qui portera le nom d'Édifice de la magistrature fédérale Pierre-Élliott-Trudeau, devrait être construit à l'intersection nord-est des rues Wellington et Lyon, à Ottawa. L'édifice comptera environ 24 000 mètres carrés utilisables et accueillera les bureaux locaux de la Cour d'appel fédérale, de la Cour fédérale, de la Cour d'appel de la Cour martiale, de la Cour canadienne de l'impôt et du nouveau Service administratif des tribunaux judiciaires. L'édifice comprendra également un stationnement souterrain de 350 places, dont 190 seront réservées aux parlementaires et à leur personnel. Le coût total des travaux ne dépassera pas 151 millions de dollars (140 millions de dollars pour l'édifice et 11 millions de dollars pour le stationnement des parlementaires), taxe sur les produits et services en sus. L'approbation définitive du projet est prévue pour 2005-2006. De plus amples renseignements à ce sujet peuvent être obtenus sur le site Web suivant :
http://www.tpsgc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_k-f.html



d'environ 28 000 m² de nouveaux immeubles dans la Cité pour répondre aux besoins en locaux du Sénat, de la Chambre des communes et la Bibliothèque du Parlement, besoins qui ne peuvent être comblés dans les installations actuelles.

Le plan consiste à mettre en œuvre quinze projets d'envergure en cinq phases, sur une période d'environ 25 ans. Le premier projet, la rénovation de la Bibliothèque du Parlement, est déjà en cours. La construction d'un nouvel édifice sur la rue Bank, la rénovation de l'édifice Wellington et d'autres projets possibles sont à la phase de planification. De plus amples renseignements à ce sujet peuvent être obtenus sur le site Web suivant :

http://www.ipsgc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_g-f.html

h. Initiative des services de voyage partagés

Il s'agit d'un projet de 275 millions de dollars. Un contrat d'une durée de sept ans a été attribué à Accenture Inc. le 28 novembre 2003; il comprend une option de prolongation de deux années. Cette initiative permettra d'offrir aux employés du gouvernement des services de voyage parfaitement fonctionnels, complets, intégrés et conviviaux, qui comprennent notamment :

- une agence de voyage offrant des services complets;
- des services de réservation en direct;
- des services de remboursement des dépenses de voyages;
- des services de carte de crédit de voyages;
- des services de remboursement pour les voyageurs;
- des services de renseignements commerciaux;
- des services de portail;
- un réseau de services pour les employés qui voyagent.

De plus amples renseignements à ce sujet peuvent être obtenus sur le site Web suivant :

http://www.ipsgc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_h-f.html

L'initiative Gouvernement en direct (GED). La VCP fournit aux citoyens et aux entreprises un accès protégé et privé aux services en direct du gouvernement fédéral et, par le fait même, soutient l'objectif du gouvernement du Canada d'offrir des services pangouvernementaux axés sur le client, partout et en tout temps, dans les deux langues officielles. La migration de plus de cent ministères et organismes au Réseau de la Voie de communication protégée (SCNet) a été finalisée à l'automne 2003. Des améliorations continues apportées à cette infrastructure commune permettront à un plus grand nombre de ministères d'offrir des applications en direct et d'améliorer ainsi la prestation de services intégrés à la population canadienne. De plus amples renseignements à ce sujet peuvent être obtenus sur le site Web suivant :

http://www.ipsgc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_e-f.html

f. Autres formes de prestation des services

Les autres formes de prestations de services (AFPS) en ce qui concerne la gestion immobilière et la réalisation de projets constituent un volet important de la transformation de TPSGC en un ministère centré sur les clients, qui permet la réalisation d'économies pour la population canadienne. De plus amples renseignements à ce sujet peuvent être obtenus sur le site Web suivant :

http://www.ipsgc.gc.ca/reports/text/rpp_2004-2005_annexB_f-f.html

g. Projet de la Cité parlementaire

La vision et le plan à long terme pour la Cité parlementaire, document approuvé en 2001, est un plan détaillé qui sert à guider avec précision les travaux de rénovation du siège du gouvernement du Canada. Au cours de la période de mise en œuvre de ce plan, qui s'étendra sur 25 ans, un vaste programme de préservation permettra de restaurer l'aspect magnifique des immeubles, de les moderniser selon les normes d'aujourd'hui, en renouvelant leurs systèmes électriques, mécaniques et de sécurité et en aménageant des bureaux et des salles de comité plus fonctionnels. Parallèlement, on entreprendra la construction

Annexe B – Initiatives horizontales et principales

a. Comité permanent des comptes publics

Le Comité permanent des comptes publics

(CPCP) a examiné le chapitre 8 du Rapport de la vérificatrice générale du Canada publié en décembre 2002, qui porte sur l'acquisition de locaux à bureaux, ainsi que le plan d'action que

TPSGC a produit en réponse aux

recommandations du Rapport. Le CPCP a

également tenu des audiences à ce sujet avec des représentants de TPSGC et du Bureau du

vérificateur général le 24 mars 2003 et a déposé

son dix-neuvième Rapport à la Chambre des

communes le 6 juin de la même année. En tout,

le Rapport présente sept recommandations

ayant trait à l'acquisition de locaux à bureaux.

Le gouvernement a présenté sa réponse au

rapport du CPCP devant les membres du

Parlement le 3 novembre 2003. De plus amples

renseignements à ce sujet peuvent être obtenus

sur le site Web suivant :

http://www.tpsgc.gc.ca/reports/tcx/rpp_2004-2005_annexB_a-f.html

b. Examen des achats de l'ensemble du

gouvernement

Cet examen doit permettre la formulation de

recommandations sur la façon de mieux

exécuter les opérations d'achat dans l'ensemble

du gouvernement. L'examen est dirigé par un

groupe de travail composé de représentants de

TPSGC, de la Défense nationale, du Secrétariat

du Conseil du Trésor et du ministre de la

Justice; le budget de fonctionnement provient de

TPSGC. Le groupe de travail devrait publier

son rapport final et ses recommandations en

décembre 2004. De plus amples renseignements

à ce sujet peuvent être obtenus sur le site Web

suivant :

http://www.tpsgc.gc.ca/reports/tcx/rpp_2004-2005_annexB_b-f.html

c. Marché en direct du gouvernement du

Canada

Le projet Marché en direct du gouvernement du

Canada (MDGC) fait partie du programme de

la Chaîne d'approvisionnement électronique

d. Gouvernement en direct

http://www.tpsgc.gc.ca/reports/tcx/rpp_2004-2005_annexB_c-f.html

sur le site Web suivant :

renseignements à ce sujet peuvent être obtenus

simplifier les processus. De plus amples

cartes de crédit en plus d'améliorer et de

commande, ce qui augmentera les rabais liés aux

d'approvisionnement, comme les offres à

regroupement d'instruments

remises en fonction du volume, au

permettra la réalisation d'économies grâce aux

paiements, des règlements et des biens. Il

participants en matière de gestion des

aux exigences des ministères et des organismes

rapports sur ces derniers. Il répondra en outre

des services, de faire leurs achats et d'établir des

organismes participants de chercher des biens et

bout permettra aux ministères et aux

(CAE). Ce nouveau service d'achat de bout en

concitoyens et le reste du monde. Le GED

signifie que TPSGC devra servir la population

directement en plus d'aider les autres ministères

et organismes fédéraux à faire de cette vision

une réalité. Nous tirons profit de notre savoir-

faire et de notre expérience en technologie pour

créer les solutions dont nos clients ont besoin

pour la prestation de services en direct et de

services de commerce électronique. TPSGC

fournit également un soutien technique au

portail du gouvernement du Canada, le point

central de la présence du gouvernement fédéral

sur le Web. De plus amples renseignements à ce

sujet peuvent être obtenus sur le site Web

suivant :

http://www.tpsgc.gc.ca/reports/tcx/rpp_2004-2005_annexB_d-f.html

e. Voie de communication protégée

La Voie de communication protégée (VCP) est

au cœur de l'infrastructure commune du

gouvernement du Canada et constitue la base de

13.

Prêts, investissements et avances				
(en millions de dollars)				
SECTEUR D'ACTIVITÉ	Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
SERVICE DES APPROVISIONNEMENTS				
Compte du fonds de roulement des biens saisis	(4,0)	2,0	2,0	2,0
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	(4,0)	2,0	2,0	2,0

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Fonds renouvelable de la Production de défense

Note : Le Parlement a autorisé un prélèvement total de 100 millions de dollars pour le Fonds renouvelable de la Production de défense. Aucune activité n'est prévue pour ce fonds au cours de la période de planification.

Fonds renouvelable du Bureau de la traduction

(en millions de dollars)

	Prévision des dépenses	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Prévision des dépenses					
Recettes disponibles	189,2	228,0	236,4	243,4	
Dépenses					
Fonctionnement:					
Salaires et avantages sociaux	155,1	139,0	142,2	147,8	
Amortissement	0,9	1,6	2,3	2,6	
Autres coûts de fonctionnement	81,5	88,2	94,5	98,8	
Total des dépenses	237,5	228,8	239,0	249,2	
Excédent (Déficit)	(48,3)	(0,8)	(2,6)	(5,8)	

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit :

État de l'évolution de la situation financière et utilisation

(en millions de dollars)

	Prévision des dépenses	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Prévision des dépenses					
Moins : éléments ne requérant aucune utilisation de fonds :	48,3	0,8	2,6	5,8	
Amortissement	0,9	1,6	2,3	2,6	
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	1,9	2,0	2,0	2,2	
Sous-total	45,5	(2,8)	(1,7)	1,0	
Éléments ne nécessitant aucune utilisation de fonds	(3,0)	-	(0,4)	(3,1)	
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités de fonctionnement	42,5	(2,8)	(2,1)	(2,1)	
Activités d'investissement :					
Immobilisations :					
Acquisitions nettes	0,3	2,8	2,1	2,1	
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités d'investissement	0,3	2,8	2,1	2,1	
Autorisations (fournies) utilisées au cours de l'exercice (Note 1)	42,8	-	-	-	
Recouvrement des indemnités de cessation d'emploi	(1,2)				
Convention collective - Partit salariale des TR	(28,3)				
Imputation nette accumulée sur l'autorisation	(19,2)	(5,9)	(5,9)	(5,9)	
du fonds au début de l'exercice					
Imputation nette accumulée sur l'autorisation	(5,9)	(5,9)	(5,9)	(5,9)	
du fonds à la fin de l'exercice	10,0	10,0	10,0	10,0	
Limite de l'autorisation					
Autorisation non utilisée reportée	15,9	15,9	15,9	15,9	15,9

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Note 1 : La prévision des dépenses de 2003-2004 comprend l'autorisation d'utiliser 13,3 millions de dollars de l'autorisation non utilisée du Fonds renouvelable, principalement pour financer le déménagement de certains bureaux à l'immeuble Crémazie (Gatineau) et les travaux d'aménagement connexes, ainsi que 28,3 millions de dollars, somme qui a servi à financer le réajustement sur la partit salariale intervenu avec les employés du groupe des traducteurs.

Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada				
	Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Etat des résultats				
Recettes disponibles	99,5	100,0	100,0	100,0
Dépenses				
Fonctionnement :				
Salaires et avantages sociaux	32,7	32,6	32,6	32,6
Coûts des produits	57,9	57,9	57,9	57,9
Amortissement	0,1	0,1	0,1	0,1
Autres coûts de fonctionnement	8,3	8,7	8,7	8,7
Intérêts	0,1	0,1	0,1	0,1
Total des dépenses	99,1	99,4	99,4	99,4
Excédent (Déficit)	0,4	0,6	0,6	0,6

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sortes de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit :

Etat de l'évolution de la situation financière et utilisation

	Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Activités de fonctionnement :				
(Excédent) Déficit	(0,4)	(0,6)	(0,6)	(0,6)
Moins : éléments ne requérant aucune utilisation de fonds :				
Amortissement	0,1	0,1	0,1	0,1
Provision pour indemnités de cessation d'emploi	0,3	0,3	0,3	0,3
Sous-total	(0,8)	(1,0)	(1,0)	(1,0)
Autre éléments ne nécessitant aucune utilisation de fonds	(0,2)	(0,2)	(0,2)	(0,2)
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités de fonctionnement	(1,0)	(1,2)	(1,2)	(1,2)
Activités d'investissement :				
Immobilitations :				
Acquisitions nettes	0,1	0,1	0,1	0,1
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités d'investissement	0,1	0,1	0,1	0,1
Autorisation (fournie) utilisée au cours de l'exercice	(0,9)	(1,1)	(1,1)	(1,1)
Recouvrement des indemnités de cessation d'emploi	(0,2)			
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	(1,5)	(2,6)	(3,7)	(4,8)
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	(2,6)	(3,7)	(4,8)	(5,9)
Limite de l'autorisation	20,0	20,0	20,0	20,0
Autorisation non utilisée reportée	22,6	23,7	24,8	25,9

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.



Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique

	Prévision des	Dépenses	Dépenses	Dépenses
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
État des résultats				
Recettes disponibles	113,6	131,0	147,1	147,1
Dépenses				
Fonctionnement :				
Salaires et avantages sociaux	16,1	19,5	19,9	19,9
Coûts des produits	80,0	96,8	112,3	112,3
Amortissement	0,2	0,2	0,2	0,2
Autres coûts de fonctionnement	17,3	14,5	14,7	14,7
Total des dépenses	113,6	131,0	147,1	147,1
Excédent (Déficit)	-	-	-	-

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont répétés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit :

État de l'évolution de la situation financière et utilisation

	Prévision des	Dépenses	Dépenses	Dépenses
	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Activités de fonctionnement :				
(Excédent) Déficit	-	-	-	-
Moins : éléments ne requérant aucune utilisation de fonds :				
Amortissement	0,2	0,2	0,2	0,2
Sous-total	(0,2)	(0,2)	(0,2)	(0,2)
Autres éléments ne requérant aucune utilisation de fonds	0,1	-	-	-
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités de fonctionnement	(0,1)	(0,2)	(0,2)	(0,2)
Activités d'investissement :				
Immobilisations :				
Acquisitions nettes	0,1	0,2	0,2	0,2
Ressources financières nettes (fournies) utilisées dans les activités d'investissement	0,1	0,2	0,2	0,2
Autorisation (fournie) utilisée au cours de l'exercice	-	-	-	-
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	(16,8)	(16,8)	(16,8)	(16,8)
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	(16,8)	(16,8)	(16,8)	(16,8)
Limite de l'autorisation	20,0	20,0	20,0	20,0
Autorisation non utilisée reportée	36,8	36,8	36,8	36,8

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Fonds renouvelable des services facilitatifs

(en millions de dollars)

	Prévision des dépenses	2003-2004 dépenses prévues	2004-2005 dépenses prévues	2005-2006 dépenses prévues	2006-2007 dépenses prévues
État des résultats					
Recettes disponibles	119,1		110,5	110,5	110,5
Dépenses					
Fonctionnement :					
Salaires et avantages sociaux	4,7		4,7	4,7	4,7
Coûts des produits	94,0		85,9	85,9	85,9
Amortissement	0,1		0,1	0,1	0,1
Autres coûts de fonctionnement	20,3		19,9	19,9	19,9
Total des dépenses	119,1		110,6	110,6	110,6
Excédent (Déficit)			(0,1)	(0,1)	(0,1)

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit et l'excédent de fonctionnement de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit :

État de l'évolution de la situation financière et utilisation prévue des autorisations

	Prévision des dépenses	2003-2004 dépenses prévues	2004-2005 dépenses prévues	2005-2006 dépenses prévues	2006-2007 dépenses prévues
Activités de fonctionnement :					
(Excédent) Déficit	-		0,1	0,1	0,1
Moins : éléments ne requérant aucune utilisation de fond:					
Amortissement	0,1		0,1	0,1	0,1
Autorisation (fournie) utilisée au cours de l'exercice	(0,1)		-	-	-
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	4,7		-	-	-
Ajustement à l'imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice ⁽¹⁾	(4,6)				
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	-		-	-	-
Limite de l'autorisation	35,0		35,0	35,0	35,0
Autorisation non utilisée reportée	35,0		35,0	35,0	35,0

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

(1) Un ajustement à l'imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice est requis afin de rétablir 4,6 millions de dollars d'autorisation utilisée au cours d'exercices précédents.

Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers (en millions de dollars)				
	Prévision des dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
État des résultats				
Recettes disponibles	20,4	15,1	15,1	15,1
Dépenses	3,8	3,2	3,2	3,2
Excédent (Déficit)	16,6	11,9	11,9	11,9
Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit :				

État de l'évolution de la situation financière et utilisation

prévue des autorisations

Activités de fonctionnement : (Excédent) Déficit				
	Prévision des dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Autorisation (fournie) utilisée au cours de l'exercice	(16,6)	(11,9)	(11,9)	(11,9)
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	(0,9)	(0,9)	(0,9)	(0,9)
Paiement au Trésor	16,6	11,9	11,9	11,9
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	(0,9)	(0,9)	(0,9)	(0,9)
Limite de l'autorisation	5,0	5,0	5,0	5,0
Autorisation non utilisée reportée	5,9	5,9	5,9	5,9

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

6.

Fonds renouvelable des Services immobiliers				
(en millions de dollars)				
Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	
Etat des résultats				
Recettes disponibles	175,1	168,9	172,5	176,1
Dépenses				
Fonctionnement :				
Salaires et avantages sociaux	111,6	84,3	113,6	112,2
Coûts d'occupation	4,0	3,4	3,4	3,4
Coûts des services ministériels et administratifs	21,9	16,7	16,7	16,7
Autres coûts de fonctionnement	37,6	64,5	38,8	43,8
Total des dépenses	175,1	168,9	172,5	176,1
Excédent (Déficit)	-	-	-	-

Ce tableau montre le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds, et non les besoins de trésorerie pour l'exercice. Le déficit et l'excédent de fonctionnement du Fonds sont calculés selon la méthode de la comptabilité d'exercice. Par conséquent, certaines sorties de trésorerie ne touchent pas le solde de fonctionnement, tandis que d'autres postes sont réputés, au moment du calcul de l'excédent ou du déficit, ne pas exiger de débours directs. Les deux tableaux peuvent être rapprochés comme suit :

Etat de l'évolution de la situation financière et utilisation prévue des autorisations

(en millions de dollars)				
Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	
Activités de fonctionnement :				
(Excédent) Déficit	-	-	-	-
Autorisation (fournie) utilisée au cours de l'exercice	-	-	-	-
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds au début de l'exercice	-	-	-	-
Imputation nette accumulée sur l'autorisation du fonds à la fin de l'exercice	-	-	-	-
Autorisation non utilisée reportée	150,0	150,0	150,0	150,0
Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Note : Les recouvrements des débours au nom des clients ne sont pas compris dans les recettes disponibles ni dans les dépenses (687,9 millions de dollars pour 2003-2004; 668,3 millions de dollars pour 2004-2005; 699,3 millions de dollars pour 2005-2006 et 690,4 millions de dollars pour 2006-2007).				

5.

Coût net du programme pour l'année budgétaire 2004-2005 (en millions de dollars)	
Services gouvernementaux	
Dépenses nettes prévues	2 737,0
Plus : Services reçus à titre gracieux	
Contributions couvrant la quote-part de l'employeur pour les primes d'assurance et les dépenses des employés payées par le Secrétariat du Conseil du Trésor	31,5
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Ressources humaines et Développement des compétences Canada	5,1
Salaires et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice du Canada	2,4
	2 776,1
Moins : Recettes non disponibles	23,1
Coût net du programme pour 2004-2005	2 753,0

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

4. (suite)

Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles ¹ (en millions de dollars)				
Secteur d'activité	Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
RECETTES DISPONIBLES				
Services d'information du gouvernement				
Services d'information	-	21,4	21,4	21,4
Soutien opérationnel				
GI-TI – Activités ministérielles	86,6	64,4	64,4	64,4
Services de GI-TI	86,6	64,4	64,4	64,4
Gestion ministérielle				
Bureaux ministériels régionaux	2,4	2,9	2,9	2,9
Services partagés	3,0	2,5	2,5	2,5
Recouvrements internes et autres	54,2	29,2	29,3	29,3
Total du secteur d'activité	146,2	99,0	99,1	99,1
TOTAL DES RECETTES DISPONIBLES	2 189,2	1 926,6	1 986,7	1 988,4
RECETTES NON DISPONIBLES				
Calés sèches	3,9	6,1	6,1	6,1
Biens saisis	17,5	-	-	-
Autres recettes non fiscales	29,7	17,0	16,9	16,9
TOTAL DES RECETTES NON DISPONIBLES	51,1	23,1	23,0	23,0
TOTAL DES RECETTES DISPONIBLES ET NON DISPONIBLES	2 240,3	1 949,7	2 009,7	2 011,4

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.



4.

Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles (en millions de dollars)				
Secteur d'activité	Prévision des dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
RECETTES DISPONIBLES				
Services immobiliers				
Gestion des locaux et des avoirs fédéraux	488,9	275,3	274,8	274,8
Location et concessions				
- Fonds renouvelable des Services immobiliers				
Recettes provenant des débours au nom des clients	687,9	669,2	699,3	690,4
Recettes provenant des services communs liés aux biens immobiliers	175,1	168,0	172,5	176,1
- Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers				
Aliénation des biens immobiliers	863,0	837,2	871,8	866,5
Total du secteur d'activité	1 372,3	1 127,6	1 161,7	1 156,4
Service des approvisionnements				
- Crédits				
Grands projets de l'État	8,8	9,7	9,7	9,7
Approvisionnement	17,8	11,0	12,4	12,4
Office des normes générales du Canada	2,1	2,5	2,5	2,5
Administration des biens saisis	5,1	6,8	6,8	6,8
Autres	0,1	-	-	-
- Fonds renouvelable des services facultatifs				
Transports et vaccins	94,7	94,8	94,8	94,8
Distribution des biens de l'État	5,6	5,6	5,6	5,6
Approvisionnement en communication	2,9	2,9	2,9	2,9
Services d'appui partagés localement	7,2	7,2	7,2	7,2
Courtage des logiciels / Analyses comparatives	8,7	-	-	-
Total du secteur d'activité	119,1	110,5	110,5	110,5
Receveur général				
Services du receveur général	22,1	18,0	18,0	18,0
Rémunération de la fonction publique				
Services de rémunération	42,8	30,8	30,7	30,7
Services communs de télécommunications et d'informatique				
- Crédits				
Fonds renouvelable	113,6	131,0	147,1	147,1
Total du secteur d'activité	164,1	161,5	177,6	177,6
Conseils et Vérification Canada				
Services de consultation et de vérification	99,5	100,0	100,0	100,0
Bureau de la traduction				
- Fonds renouvelable				
Services de traduction	185,3	223,8	231,9	239,0
Services d'interprétation	3,3	3,6	3,7	3,8
Services de terminologie	0,6	0,6	0,8	0,6
Total du secteur d'activité	189,2	228,0	236,4	243,4



3.

Sommaire des paiements de transfert				
(en millions de dollars)				
SECTEUR D'ACTIVITÉ	Prévision des dépenses 2003-2004	Prévisions 2004-2005	Prévisions 2005-2006	Prévisions 2006-2007
SERVICES IMMOBILIERS				
<i>Subventions</i>	0,08	0,08	-	-
Subventions en nature à la Société royale du Canada				
<i>Contributions</i>	0,01	0,01	0,01	0,01
Association canadienne de normalisation				
Contribution à l'Argenta Management Authority	0,35	5,67	-	-
Écluse et barrage de St-Andrew	-	-	2,50	-
<i>Autres paiements de transfert (prévus par la loi)</i>	0,36	5,68	2,51	0,01
Paiements de subventions versés aux municipalités et à d'autres autorités taxatrices	434,97	436,27	445,00	453,90
Recouvrement auprès des ministères gardiens	(435,89)	(436,27)	(445,00)	(453,90)
	(0,92)	-	-	-
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	(0,48)	5,76	2,51	0,01
SERVICES D'INFORMATION DU GOUVERNEMENT				
<i>Subventions</i>	-	1,00	1,00	1,00
Subventions au Programme de sensibilisation				
<i>Contributions</i>	-	1,45	1,45	1,45
Contributions au Programme de sensibilisation				
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	-	2,45	2,45	2,45
TOTAL DES SUBVENTIONS, DES CONTRIBUTIONS ET DES AUTRES PAIEMENTS DE TRANSFERT	(0,48)	8,21	4,96	2,46

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Renseignements sur les dépenses de projets*

Renseignements sur les dépenses de projets*									
(en millions de dollars)									
SECTEUR D'ACTIVITÉ		Projets		Région		Coût estimatif total		Prévision des dépenses au 31 mars 2004	
		Dépenses prévues		Dépenses prévues		Dépenses prévues		Dépenses prévues	
		2006-07		2005-06		2004-05		2004	
Projets d'ouvrages techniques									
Terre-Neuve									
Argenta – assainissement de l'environnement (F-ADP)									
			1,9		68,9		70,8		
Québec									
			0,1		7,0		7,1		
Matane – quai – démolition (F-ADP)									
			-		-		19,9		
Région de la capitale nationale (Ontario)									
			0,2		19,7		18,6		
Ottawa/Gatineau – pont Alexandra – rénovation et remplacement du tablier (1-APP)									
			8,2		8,3		1,9		
SERVICES COMMUNS DE TÉLÉCOMMUNICATIONS ET D'INFORMATIQUE									
Nouveaux projets de technologie de l'information									
Région de la capitale nationale (Ontario – Québec)									
			-		304,5		314,4		
Ottawa-Gatineau – Voie de communication protégée (F-ADP-GPE)									
SERVICE DES APPROVISIONNEMENTS									
Autres projets									
Région de la capitale nationale (Ontario – Québec)									
			7,2		14,7		42,0		
Ottawa-Gatineau – Initiative des services de voyage partagés (F-ADP-GPE)									
RÉMINÉRATION DE LA FONCTION PUBLIQUE									
Projets de modélisation des services et des systèmes de									
			3,2		10,2		115,5		
Pensions (F-APP-GPE)									
			95,9		6,2		-		

Renseignements sur les dépenses de projets*

(en millions de dollars)

Projet	Région	Coût estimatif total	Prévision des dépenses au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004-05	Dépenses prévues 2005-06	Dépenses prévues 2006-07	Dépenses prévues des années à venir
SERVICES IMMOBILIERS							
Projets de gestion de locaux à bureaux							
Nouvelle-Écosse		57,6	3,5	2,3	12,3	16,5	23,0
Halifax – nouvel immeuble du GC pour la Gendarmerie							
Royale du Canada – construction (I-APP)							
Dartmouth – nouvel immeuble du GC, Institut		78,9	1,9	2,7	25,0	35,8	13,6
Charlottetown – immeuble du GC – construction		44,9	6,9	20,5	17,0	0,5	-
Ile-du-Prince-Édouard							
proposé (F-ADP)							
Montréal – 740, rue Bélair – construction (F-ADP) (1)		44,5	11,0	17,7	15,8	-	-
Québec							
Gatineau – garage Laurier-Taché – rénovation (I-DDP)		61,5	22,1	13,4	13,7	12,3	-
Région de la capitale nationale (Québec)							
Ottawa – édifice de la magistrature fédérale – nouvelle construction (I-APP)		151,0	10,7	16,0	55,8	56,2	12,3
Ottawa – édifice Skyline – rénovation et occupation fédérale (I-APP)		28,5	2,1	6,4	11,5	8,5	-
Cité parlementaire							
Ottawa – immeuble de la rue Bank – nouvel immeuble (I-APP-GPE) (2)		137,9	9,7	8,0	43,1	51,3	85,9
Ottawa – Bibliothèque du Parlement (BDP) – conservation,		109,3	76,5	30,3	2,5	-	-
rénovation et modernisation (F-ADP-GPE)							
Ottawa – immeuble Wellington – rénovation (I-APP-GPE) (2)		150,1	15,2	13,0	14,4	22,2	85,3
Ottawa – infrastructure de site – nouvelle construction (I-APP-CT) (2)		82,5	1,0	2,1	13,6	15,0	50,7
Québec							
Régina – nouvel immeuble du GC – nouvelle		28,6	8,3	18,8	1,5	-	-
Colombie-Britannique							
Surrey – Division E du quartier général de la Gendarmerie royale du		204,0	0,8	16,2	21,7	62,2	103,2
Canada – achat du terrain et construction de l'état (I-APP)(4)							
Projets, de locaux autres que les locaux à bureau							
Ottawa – installation d'entrepôt de films en nitrates de cellulose,		8,4	0,9	4,6	2,9	-	-
Bibliothèque nationale du Canada et Archives nationales du Canada -							
nouvelle construction (I-APP)							
Ottawa – Musée du portrait du Canada – rénovation (I-APP)		27,4	1,4	12,8	10,9	2,3	-
Projets de location de locaux(5)							
Région de la capitale nationale (Ontario)							
Est d'Ottawa, nouveau bail (APL)		59,0		14,3	4,0	3,8	36,9
Centre-ville d'Ottawa, nouveau bail (APL)		118,7		24,2	8,3	7,9	78,3
131, rue Queen, nouveau bail (APL)		119,1	5,5			18,5	95,1
Tours I et II de l'immeuble Standard Life, au 280, rue Slater et au							
333, avenue Laurier, Ottawa, renouvellement (APL)		64,1	10,7	11,5	6,7	6,4	28,9
Place Bell Canada, au 160, rue Elgin, Ottawa, nouveau bail (APL)		47,4	3,3	7,3	0,9	0,9	35,1
Tours Jean-Edmonds, au 300, rue Slater et au 365, avenue Laurier							
Ouest, Ottawa, renouvellement (APL)		93,1	3,4	15,1	8,9	8,5	57,2
181, rue Queen, Ottawa, nouveau bail (APL)		64,0	12,0	11,0	3,1	2,9	35,1
Place de la poste, Ottawa, nouveaux baux (APL)		107,3	1,7	7,1	13,4	5,8	79,3
Région de l'Ontario							
180, rue Queen Ouest, Toronto, nouveau bail (APL)		88,2	0,4	4,3	21,0	8,1	54,3

Annexe A – Tableaux financiers sommaires

1.

Sommaire des dépenses d'immobilisations, par secteur d'activité (en millions de dollars)				
SECTEUR D'ACTIVITÉ				
Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues	Dépenses prévues
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007	
312,1	472,8	501,7	558,9	SERVICES IMMOBILIERS
Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				

- priorities

FCB : Financé dans le cadre du budget

Section IV – Plans et priorités -
Secteurs d'activité

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
	<p>Objectif : quatrième trimestre de 2004-2005</p> <ul style="list-style-type: none"> Entreprendre les premiers pas pour concevoir un modèle de financement durable pour les services de TI. Objectif : quatrième trimestre de 2004-2005 				
Assurer des services rentables en matière de gestion de l'information et de technologie de l'information pour optimiser le rendement et l'excellence opérationnelle des secteurs d'activité.	<ul style="list-style-type: none"> Fournir des services d'ordinateur central à TPSCG. Objectif : Maintenir la disponibilité à 99,7 %, sauf pour les activités de mise à l'essai des logiciels. Gérer les principaux logiciels d'application à l'appui des systèmes prioritaires essentiels à la mission de l'ensemble du gouvernement et des secteurs d'activité. Objectif : Respecter les ententes de service négociées avec les clients des secteurs d'activité de TPSCG. Fournir des services de sécurité de l'architecture de TI et de la technologie de l'information pour les activités de TPSCG. Objectif : Architecture de TI – élaborer un cadre relatif aux normes et à l'architecture des technologies de l'information et des communications – quatrième trimestre de 2004-2005. Objectif : Services de sécurité de la TI – éviter les intrusions importantes dans les systèmes. Gérer le Bureau du programme du Gouvernement en direct (Ged) pour TPSCG. Objectif : Etablir des rapports sur les progrès réalisés en ce qui concerne le plan du Ged, la gestion des risques des projets clés et les initiatives financées par le Conseil du Trésor. 	FCB	FCB	FCB	
TOTAL			2 400	2 400	2 400
Finances ministérielles	■	Achever l'examen des services votés.	1 000	-	-
Disposer de meilleurs		Objectif : mars 2005			
enseignements pour les					
examens et la prise de décisions.					

Priorités – Résultats	Indicateurs – Objectifs	Ressources connexes (000 \$)
<p>Etablir des normes de service et produire des rapports connexes pour les Services ministériels.</p>	<p>■ Accroître la conformité à la Loi sur l'accès à l'information à 90 %.</p> <p>■ Etablir des normes en matière de service pour les locaux, la gestion du matériel et la gestion des dossiers.</p> <p>■ Etablir des normes de service pour la classification et la rémunération.</p> <p>Objectif : printemps 2005</p>	<p>3 400</p>
TOTAL	13 200	-
<p>Vérification et Éthique</p> <p>Faire preuve de leadership pour renforcer les fondements éthiques du Ministère grâce à la mise en œuvre du Plan d'intégrité en dix points.</p>	<p>■ Entamer la mise en œuvre du Plan d'intégrité en dix points, notamment : en mettant en œuvre le plan d'action comprenant les jalons détaillés</p> <p>■ en mettant en place une infrastructure d'éthique robuste, prévoyant la disponibilité d'agents d'éthique dans les régions et les directions générales.</p> <p>Objectif : mars 2005</p>	<p>1 992</p>
<p>Etablir et mettre en œuvre un plan général de vérification interne fondé sur les risques.</p>	<p>■ Le plan de vérification interne est fondé sur les risques et les vérifications achevées feront l'objet d'un suivi pour veiller à ce que nos engagements soient respectés.</p> <p>■ Etablir une stratégie pour intégrer les vérifications de suivi officielles des secteurs comportant des risques élevés.</p> <p>Objectif : juin 2004</p>	<p>2 237</p>
TOTAL	4 229	4 207
<p>Technologie de l'information</p> <p>Etablir le programme du dirigeant principal de l'information de TPSCG et élaborer la stratégie de GI-TI de TPSCG.</p>	<p>■ Etablir la stratégie de GI-TI de TPSCG et les plans de mise en œuvre des investissements en GI-TI de TPSCG.</p> <p>Objectif : quatrième trimestre de 2004-2005</p> <p>■ Entreprendre l'établissement d'un cadre de régie et de communication en matière de TI, accompagné des exigences opérationnelles, pour tous les investissements en GI-TI, définir les normes et établir les priorités.</p> <p>Objectif : deuxième trimestre de 2004-2005</p> <p>■ Entreprendre les premiers pas pour élaborer un cadre de reddition de comptes et de propriété relatif aux biens de TPSCG.</p>	<p>2 400</p>
TOTAL	4 207	4 207

Résultats stratégiques

Résultat stratégique n° 3 : Saine gestion

Priorités – Résultats	Indicateurs – Objectifs	Ressources connexes (000 \$)
Soutien de la transformation de TPSCG	<ul style="list-style-type: none"> ■ Élaborer une stratégie de transformation opérationnelle, y compris une stratégie de gestion des ressources humaines. ■ Définir une stratégie de développement durable pour TPSCG. ■ Concevoir une stratégie de collaboration intergouvernementale pour travailler de pair avec les provinces, les territoires, les municipalités et d'autres pays. 	2 100
Établir des priorités stratégiques et élaborer des outils pour les pratiques de gestion intégrée.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Mettre en œuvre le cadre de gestion intégrée, y compris : <ul style="list-style-type: none"> ■ la stratégie et le cadre de gestion des risques ■ le tableau de bord pour la direction ■ Objectif : automne 2004; le tableau de bord pour la direction ■ Objectif : mars 2005. Mettre sur pied l'Architecture d'activités de programmes et le Modèle de gestion opérationnelle. 	2 600
Améliorer la gestion des ressources humaines et maintenir des relations de travail solides.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Élaborer une stratégie pour la modernisation des ressources humaines (dotation, apprentissage et relations de travail). 	3 300
Bâtir une crédibilité en améliorant la communication avec les Canadiens et les Canadiennes, les organismes centraux et les parlementaires.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Élaborer une stratégie pour améliorer les relations avec les parlementaires au moyen des plans et des priorités ainsi que des rapports sur le rendement, établis tous les ans. ■ Objectif : automne 2004 Mettre en œuvre des programmes améliorés touchant le marketing et les activités de communication du Ministère. ■ Objectif : automne 2004 Effectuer la refonte des sites Internet et intranet. 	1 800



financière. Cette stratégie servira de base au travail que le Ministère devra accomplir au cours des 18 prochains mois. Elle permettra de mieux soutenir la prise de décisions en offrant des données plus pertinentes et plus exactes. Elle fournira aussi un cadre et un contexte améliorés pour la gestion et le contrôle des finances au sein du Ministère tout en réduisant les risques pris par la haute direction. La stratégie permettra à TPSCG de réagir rapidement et efficacement aux changements internes et externes. Elle prévoira une reddition de comptes claire en ce qui a trait à la gestion des ressources et assurera l'adoption d'une approche unique envers la gestion financière au sein du Ministère. L'établissement d'une telle stratégie est nécessaire pour porter TPSCG au rang de chef de file dans le cadre des efforts du gouvernement visant à renforcer la reddition de

compte, à augmenter la transparence, à améliorer l'efficacité, à réduire les coûts et, en définitive, à offrir davantage de valeur à la population canadienne. La stratégie de gestion financière devrait faire en sorte que TPSCG respecte les politiques et les mandats actuels. Elle permettra au Ministère de réagir rapidement et efficacement aux changements environnementaux internes et externes et éclaircira les rôles et les responsabilités en ce qui concerne la reddition de comptes en matière de finances. La stratégie aidera les directions générales à renforcer leurs processus particuliers de gestion et de contrôle des finances. Enfin, elle permettra au Secteur des finances de devenir un centre d'excellence à l'appui des secteurs d'activité de TPSCG.

changement et en restant attentif aux priorités et aux besoins des directions générales de TPSGC.

Nous continuerons de fournir des services de télécommunications et d'information rentables, fiables et protégés et de les améliorer pour appuyer les exigences techniques en constante évolution des secteurs d'activité de TPSGC.

Nous ferons face à une demande grandissante de services de GI-TI afin de soutenir les initiatives du gouvernement électronique et nous continuerons de servir les Canadiens et les Canadiennes directement grâce à l'expansion des services du Gouvernement en direct. Nous élaborerons une stratégie de GI-TI pour mieux harmoniser nos services de GI-TI avec les

Principaux risques

- Disponibilité des compétences essentielles pour accomplir les fonctions liées à la Vérification et à l'Éthique en raison de la demande élevée de vérificateurs, d'évaluateurs et d'enquêteurs sur les fraudes.
- Maintien de notre leadership et de notre élan pour appuyer la transformation du Ministère afin de surmonter la résistance normale au changement.
- Pressions liées au financement de notre infrastructure de bureau et de services de GI-TI en raison de l'accroissement de la demande et de l'évolution de la technologie humaines à la lumière des nouvelles responsabilités (Gouvernement en direct, Modernisation des services de voyage, etc.).
- Communication efficace concernant la transformation du Ministère à des fins d'amélioration de la reddition de comptes et de la transparence.

exigences opérationnelles de TPSGC et établir des priorités pour les investissements en GI-TI. Nous prendrons des mesures pour mettre à jour nos infrastructures technologiques vieillissantes et ainsi faire face à l'accroissement de la demande et à l'évolution de la technologie. Pour appuyer sa stratégie de renouvellement et de gestion, TPSGC entreprend le renouvellement de sa stratégie de gestion

priorités et la gestion financière, à favoriser une gestion axée sur les résultats, à remplacer les compétences essentielles perdues et à adopter une démarche plus proactive pour les communications internes et externes. À l'heure actuelle, on exerce des pressions sur le Ministère pour qu'il produise des résultats. Le Soutien opérationnel joue un rôle important pour aider TPSGC à respecter son programme de changement et ses objectifs opérationnels plus généraux.

Principaux engagements

- Nous renforcerons les fondements éthiques au moyen de la mise en œuvre du Plan d'intégrité en dix points.
- Nous appuierons la transformation de TPSGC pour mettre en œuvre le programme du GC.
- Nous cheminerons pour atteindre l'excellence et établir des pratiques exemplaires en ce qui a trait à la gestion des ressources de GI-TI afin de respecter les objectifs du GC.
- Nous mettrons en œuvre la stratégie de Modernisation des ressources humaines.
- Nous mettrons en œuvre un programme ministériel renforcé de marketing.
- Nous mettrons en œuvre la stratégie et le cadre de gestion des risques d'ici l'automne 2004.

Nous nous engageons à :

- appuyer la transformation de TPSGC pour mettre en œuvre le programme du GC;
- établir des priorités stratégiques et à élaborer des outils pour disposer de pratiques de gestion intégrées et saines;
- améliorer la gestion des ressources humaines et à entretenir des relations de travail solides;
- établir la crédibilité du Ministère en améliorant les communications avec les Canadiens et les Canadiennes, les organismes centraux et les parlementaires;
- définir des normes de service et à produire des rapports sur les niveaux de services pour les Services ministériels.

Le secteur d'activité devra mettre l'accent sur ses objectifs tout en maintenant son élan, en surmontant la résistance naturelle au

dans tout le Ministère pour renforcer la prise de décisions et pour améliorer le rendement organisationnel ainsi que la responsabilisation au moyen de l'utilisation continue et stratégique de l'information financière et non financière.

Grâce à ces services, le secteur du Soutien opérationnel contribue au respect de l'engagement qu'a pris TPSCG envers la bonne gouvernance, l'intégrité des programmes, le contrôle efficace de la gestion et la reddition de comptes, pour assurer l'observation des normes les plus élevées en matière de reddition de comptes, de transparence, de prudence et d'intégrité.

les plus élevées en matière de reddition de comptes, de transparence, de prudence et d'intégrité.

SOUTIEN OPERATIONNEL (en millions de dollars)

Prévision	Dépenses	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
des dépenses	prévues	prévues	prévues	prévues	prévues
Dépenses	Dépenses	Dépenses	Dépenses	Dépenses	Dépenses

GI-TI – GAMME DES SERVICES DES OPERATIONS
MINISTÉRIELLES

Credits de fonctionnement et crédits législatifs

Moins : Recettes disponibles

GI-TI - TOTAL DES OPERATIONS MINISTÉRIELLES	137,3	133,4	131,1	131,1
---	-------	-------	-------	-------

GAMME DES SERVICES DE LA GESTION MINISTÉRIELLE

Credits de fonctionnement et crédits législatifs

Depenses brutes	190,1	138,8	138,6	138,6
-----------------	-------	-------	-------	-------

Moins : Recettes disponibles	59,6	34,6	34,1
------------------------------	------	------	------

130,5	104,2	103,9	103,9
-------	-------	-------	-------

TOTAL DO SECTOR D'ACTIVITATE	2011	2012	2013	2014
------------------------------	------	------	------	------

Dépenses brutes du secteur d'activité	413,9	336,6	334,1	334,1
---------------------------------------	-------	--------------	-------	-------

Moins : Recettes disponibles du secteur d'activité	146,2	99,0	99,1	99,1
--	-------	-------------	------	------

235,0 237,6 267,7 235,0

...and the fact that the ...

Equivalents temps plein (ETP)	2 042	680	2 060	2 060
-------------------------------	-------	-----	-------	-------

Le pouvoir total de dépenses du secteur d'activité provient de ressources allouées par le Parlement à TPSCG (dépenses nettes du secteur d'activité) et des

ressources recouvrées principalement au sein du Ministère (recettes disponibles totales du secteur d'activité). On prévoit que les dépenses totales du secteur d'activité du Soutien opérationnel resteront stables pendant la période de planification. La réalisation des dépenses en 2003-2004 correspondra à la moitié de

24 millions de dollars du budget de fonctionnement de 2002-2003.

Plans et défis
outils adéquats pour améliorer notre capacité de

TPSGC a besoin de services ministériels qui ajoutent de la valeur et maintiennent les coûts au minimum. Pour atteindre ces objectifs, nous fournirons un leadership et élaborerons les plans de gestion dans l'ensemble du Ministère. Nous concentrerons nos efforts de façon à mieux définir nos responsabilités, à intégrer la planification stratégique, l'établissement de

outils adéquats pour améliorer notre capacité de gestion dans l'ensemble du Ministère. Nous concentrerons nos efforts de façon à mieux définir nos responsabilités, à intégrer la planification stratégique, l'établissement de

Soutien opérationnel

Objectif

Promouvoir l'exécution des programmes de manière efficace et rentable au moyen de la prestation de services de soutien portant notamment sur la vérification et l'éthique, la technologie de l'information, les politiques et la planification, les communications, la sécurité, les finances, l'administration, les ressources humaines ainsi que d'autres services connexes.

Aperçu du secteur d'activité

Le secteur d'activité Soutien opérationnel fournit des services de soutien aux autres secteurs d'activité du Ministère. Ces services de soutien façonnent le milieu et fournissent de nombreux outils qui permettent au Ministère de répondre aux besoins et aux attentes en constante évolution des Canadiens et des Canadiennes.

Nous fournissons un soutien au ministre, au sous-ministre, au sous-ministre délégué, aux sous-ministres adjoints et aux présidents-directeurs généraux dans le cadre de leurs échanges avec le Cabinet, le Parlement, les organismes centraux, les autres ordres de gouvernement et les autres organisations.

Nous gérons les fonctions liées à la Vérification et à l'Éthique au sein de TPSCG afin de fournir de l'information de gestion et de prodiguer des conseils indépendants au sujet des systèmes de rendement des activités et de contrôle de la gestion. Nous offrons un mécanisme d'enquête sur les allégations d'actes fautifs et de production de rapports connexes. Nous dirigeons également l'élaboration du Programme d'éthique ministériel.

Nous établissons des priorités stratégiques et élaborons des outils pour disposer de pratiques de gestion intégrées et saines afin de renforcer un changement culturel, lequel vise l'adoption d'une démarche ministérielle plus solide en ce qui a trait à la planification stratégique et à la modernisation de la gestion.

Nous nous engageons à apporter une importante contribution pour que les générations actuelles et futures aient la possibilité de vivre et de se développer dans des milieux sains, naturels ou construits, dans une société vivante, juste et prospère. Nous contribuons à cette vision en veillant à ce que les principes du développement durable soient présents dans tous les aspects de nos activités internes.

Nous sommes les communicateurs du Ministère. Nous informons les Canadiens et les Canadiennes du rôle de TPSCG. Nous entretenons aussi des communications continues avec les parlementaires et les médias pour combler les besoins en information des Canadiens et des Canadiennes.

Nous veillons à ce que les bonnes personnes soient embauchées au moment et à l'endroit opportuns, nous fournissons des possibilités d'apprentissage et de perfectionnement à tous les employés et nous nous engageons à bâtir un milieu de travail où les employés sont valorisés et respectés. Nous faisons la promotion des pratiques exemplaires dans le recrutement, le perfectionnement et le maintien en poste de l'effectif, nous élaborons des stratégies et nous fournissons des ressources pour appuyer le renouvellement et le changement.

Nous veillons à ce que le milieu de travail soit sécuritaire, et nous nous assurons d'être prêts à agir rapidement en cas d'urgence. Notre engagement envers la santé et la sécurité de nos

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000\$)	
Accroître la visibilité des institutions du GC pour les rendre plus accessibles au public et accroître leur responsabilité.		■ Résultats des essais auprès des groupes de consultation ■ Établir des mesures de base pour évaluer à quel point les ministères et les organismes connaissent, comprennent et observent les politiques et les directives sur le marketing, la publicité, la recherche sur l'opinion publique et les expositions.		FCB	FCB
Améliorer la manière dont les Canadiens et les Canadiennes perçoivent la cohérence et l'optimisation des ressources du GC pour les expositions et les campagnes de publicité.		■ Définir des objectifs de rendement conformément aux recommandations de la vérificatrice générale (VG) et au plan d'action pour la mise en œuvre. ■ Objectif : avril 2005 Procéder à une analyse interne des lacunes pour évaluer la connaissance des politiques, des directives et de la procédure relatives aux programmes par les autres ministères et organismes du GC.		FCB	FCB
Accroître la coordination des communications dans l'ensemble du gouvernement.		■ Conformité au nouveau cadre de gestion de la publicité, à la procédure et à la politique de communication du GC ainsi qu'aux recommandations de la VG		FCB	FCB
TOTAL				FCB	FCB

Résultat stratégique n° 2 : Saine gestion

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
Faire preuve d'une saine gestion, accroître la transparence et améliorer la reddition de comptes en ce qui a trait aux questions liées à la publicité et à la recherche sur l'opinion publique ainsi qu'à tous les autres programmes.		■ Elaborer, d'ici avril 2005, un cadre de gestion et de responsabilisation fondé sur les résultats, des plates-formes de connaissances et des objectifs de rendement pour tous les programmes.		FCB	FCB
TOTAL				FCB	FCB

FCB : Financé dans le cadre du budget

Section IV – Plans et priorités - Secteurs d'activité



- élaborer une stratégie de gestion des ressources humaines pour recruter et maintenir en poste des employés compétents.

Prestation de services de qualité aux Canadiens
et aux Canadiennes et au GC - La DGSIG
examinera ses programmes et ses services en vue

Principaux risques

- Capacité de maintenir le niveau de qualité du service le plus élevé possible afin de répondre aux attentes de nos clients et de continuer d'être reconnus comme des experts de notre domaine.
- Capacité de gérer des programmes et des services en fonction d'un calendrier établi.
- Garantir les ressources nécessaires pour fournir le niveau actuel de services tant sur le plan quantitatif que qualitatif.
- Capacité d'entreprendre de nouveaux projets à valeur ajoutée pour les Canadiens et les Canadiennes.

d'accroître ses gains d'efficacité et de déterminer les économies qui peuvent être

Résultats stratégiques

Résultat stratégique n° 1 : Services de qualité

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs				Ressources connexes (0005) 2004-2005 2005-2006 2006-2007			
Maintenir et accroître la qualité des activités principales de communication du GC.		■ Établir des mesures et des objectifs de rendement pour tous les programmes et services. Objectif : avril 2006	■ Sondage annuel sur la satisfaction des clients à l'égard du Site du Canada.		FCB	FCB	FCB		
			■ Sondage annuel sur la satisfaction des clients et évaluations continues de la Ligne 1 800 O-Canada et du Site du Canada		FCB	FCB	FCB	FCB	
			■ Faire l'examen des programmes en consultation avec les clients et les intervenants.		FCB	FCB	FCB	FCB	
			■ Élaborer une stratégie d'intégration de tous les éléments des activités de communication.		FCB	FCB	FCB	FCB	
■ Élaborer une stratégie de gestion des ressources humaines.									
Examen de tous les programmes de communication et d'intégration des activités de la DGSIG à TPSCG									

Toutefois, étant consciente du financement requis pour combler les besoins présents et assurer la croissance prévue, la DGSIG trouvera des moyens novateurs de continuer de fournir des services aux Canadiens et aux Canadiennes, comme les voies d'accès et les services électroniques, la Gazette du Canada et le Programme des expositions.

programmes à la demande des citoyens en matière d'information pour assurer le respect de l'orientation donnée dans le discours du Trône et les résultats des évaluations des programmes. La DSGIG tiendra un examen pour déterminer la répartition des responsabilités et travaillera en collaboration avec d'autres directions générales de TPSCG, les autres ministères du GC et les organismes centraux pour faire en sorte que le financement soit suffisant afin de respecter les normes en matière de service et de surveiller le rendement comme prévu.

Section IV – Plans et priorités -
Secteurs d'activité

SERVICES D'INFORMATION DU GOUVERNEMENT

(in millions of dollars)

Prévisions des dépenses	Prévisions des dépenses	Prévisions des dépenses	Prévisions des dépenses
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
70,5	93,8	75,5	70,5
21,4	21,4	21,4	21,4
-	-	-	-
72,5	72,5	54,2	49,2
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ			
Moins : Recettes disponibles			
Dépenses brutes			
Crédits de fonctionnement et crédits législatifs			
Équivalents temps plein (ETP)			
375	401	375	375

Plans et défis

La DGSI s'engage à mettre sur pied une organisation bien intégrée au sein de TPSC.

La DGSI veillera à ce que ses programmes continuent de bénéficier aux Canadiens et aux Canadiennes en faisant la promotion de la saine gestion des fonds publics, en maintenant l'intégrité et en faisant la promotion des normes de l'industrie et du gouvernement, en réduisant au minimum les risques grâce à la gestion cohérente de ses fonctions dans l'ensemble du GC, en faisant preuve d'une saine gestion et en assurant l'optimisation des ressources pour les Canadiens et les Canadiennes.

Examen et intégration des activités de la DGSIG à TPSSC – La grande priorité à court

Le terme de la DGSI consiste à achever avec succès l'examen de ses programmes et à terminer son intégration à TPSCG.

Developpement de la capacité et partage du savoir-faire – Dans le cadre d'une stratégie à moyen et à long terme, la DGSIG a l'intention de réaliser des gains d'efficacité liés aux communications pour l'ensemble du GC en développant sa capacité, en faisant preuve d'une saine gestion et en partageant son savoir-faire et ses pratiques exemplaires dans de nombreux domaines, comme le marketing, la publicité, la

Principaux engagements

- Nous assurerons une saine gestion pour répondre aux attentes élevées des intervenants concernant l'intégrité et l'optimisation des ressources.
- Nous renforcerons nos pratiques internes pour atteindre une saine gestion des contrats et pour offrir des services de bonne qualité aux intervenants.
- Dans le cadre de l'examen de nos programmes en cours, nous viserons à réaliser des gains d'efficacité et nous travaillerons pour déterminer des économies possibles.
- Nous donnerons aux ministères et au Bureau du Conseil privé des conseils pratiques sur le nouveau plan d'action du GC portant sur la publicité et la recherche sur l'opinion publique.

recherche sur l'opinion publique.

recherche sur l'opinion publique et les expositions. Pour atteindre ces objectifs, la DGSIG doit :

- déterminer les priorités des clients en ce qui concerne, le besoin de conseils et d'orientation donnés par les spécialistes de la DGSI sur les communications gouvernementales, l'accès à l'information et l'échange de renseignements;
- mettre en œuvre un plan de communication externe comprenant un volet de consultation pour les clients;

Services d'information du gouvernement

Objectif

Fournir aux Canadiens et aux Canadiennes des voies d'accès multiples à l'information sur les programmes et les services du gouvernement du Canada (GC) et coordonner les communications du GC.

Aperçu du secteur d'activité

Créée le 1^{er} avril 2004 à la suite des changements annoncés par le premier ministre le 13 décembre 2003, la Direction générale des services d'information du gouvernement (DGSIG) comprend les programmes et les services de l'ancien Communication Canada, qui ont été transférés à Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC). Dans le cadre du démantèlement de Communication Canada, les programmes énumérés ci-dessous ont été intégrés à ceux de TPSGC. Des plans et des stratégies de financement à long terme sont encore en cours d'élaboration.

La DGSIG s'engage à améliorer les activités de communication principales du gouvernement et à assurer la prestation de services communs de grande qualité. Au moyen d'un guichet unique, de renommée internationale et axé sur les citoyens, la DGSIG offre aux Canadiens et aux Canadiennes un accès au GC grâce à des services de communication comme :

- la ligne sans frais 1 800 O-Canada, le site Web Canada.gc.ca, la Gazette du Canada, le Programme des expositions, les Éditions et Services de dépôt et la Librairie électronique, les droits d'auteur de la Couronne ainsi que Marketing et Publicité, Services du gouvernement.

La DGSIG donne aux ministères et aux organismes homologues du GC des conseils touchant les communications et la coordination des services de soutien, dans le but d'améliorer la régie, notamment :

- la coordination de la publicité et de la recherche sur l'opinion publique, les licences de suivi électronique des médias et la gestion de projets de communication;
- l'accès à l'information du gouvernement au moyen de Publiservice.gc.ca, un réseau intranet qui aide les fonctionnaires à mieux servir le GC et ses citoyens, et à CommNET, un réseau intranet réservé à l'information, aux besoins en formation et aux intérêts professionnels des communicateurs du GC.

Faits importants

- Nous jouons un rôle clé en tant que plate-forme centrale pour les communications de l'ensemble du GC.
- Nos voies d'accès et nos services électroniques figurent parmi les mieux cotés du monde entier depuis plusieurs années consécutives.
- Nous répondons chaque année à 1 263 000 demandes de renseignements* grâce à la ligne sans frais 1 800 O-Canada.
- Nous répondons chaque année à 53,2 millions de demandes de page* sur le site Canada.gc.ca et dans les portails du GC.
- Nous répondons chaque année à 15 millions de demandes de page* dans le site Web Publiservice.gc.ca.
- Nous fournissons un compte rendu des délibérations parlementaires dans la Gazette du Canada.

* Données de 2003-2004

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs			Ressources connexes (000 \$)	
					2004-2005	2005-2006 2006-2007
Renforcement du rôle de chef de file et augmentation de la visibilité du Canada dans le domaine de la terminologie à l'échelle internationale	Contribution au maintien d'une qualité homogène dans les communications au sein de la fonction publique et dans les communications produites par le gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> Mise à jour régulière des outils linguistiques (objectif permanent) Nombre de visites sur les sites de terminologie du Bureau (objectif permanent) 	FCB	FCB	FCB	
	Renforcement du rôle de chef de file et augmentation de la visibilité du Canada dans le domaine de la terminologie à l'échelle internationale	<ul style="list-style-type: none"> Participation à des comités de normalisation de la terminologie à l'échelle fédérale et nationale et à des forums internationaux (objectif permanent) 	FCB	FCB	FCB	
	Maintien d'une gestion saine et conforme à l'éthique	<ul style="list-style-type: none"> Renforcement du programme de suivi des marchés Objectif : suivi de 100 % des marchés (2004) Mise en œuvre d'un programme d'éthique Objectif : 2005 	FCB	FCB	FCB	
	Renforcement de l'industrie canadienne de la langue	<ul style="list-style-type: none"> Volume des marchés de 200 000 \$ ou plus Objectif : 20 % de la valeur totale des marchés d'ici mars 2005; 35 % d'ici mars 2006; 50 % d'ici mars 2007 Mise en commun des programmes de formation et de perfectionnement avec les universités, l'industrie et les associations professionnelles Objectif : partenariats négociés avec les grandes universités et associations (2007) 	FCB	FCB	FCB	
TOTAL			32 350	33 159	33 988	

FCB : Financé dans le cadre du budget

Résultats stratégiques

De plus, le Bureau collaborera activement aux travaux du nouveau Centre de recherche en technologies langagières (<http://www.lrc-crtl.ca/index.htm>) en participant à l'élaboration de nouveaux outils destinés à favoriser la gestion des connaissances et la recherche d'information dans les deux langues officielles dans Internet.

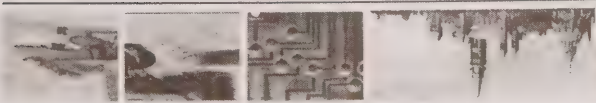
Finalement, le Bureau continuera de contribuer de manière proactive à la formulation et à la mise en œuvre de politiques et de programmes gouvernementaux dans des domaines où son expertise et ses compétences seront à la fois utiles et pertinentes.

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$) 2004-2005 2005-2006 2006-2007		
Prestation d'un service offrant le meilleur rapport qualité-prix au Parlement, aux tribunaux et aux autres organisations gouvernementales	■ % des sessions de la Chambre des communes et de ses comités bénéficiant des services Objectif : 100 % (objectif permanent) ■ Nombre de conférences, de missions et de délégations (objectif permanent)	FCB	FCB			
		FCB	FCB			
		FCB	FCB			
Préservation de la viabilité financière du Bureau	■ Atteinte des objectifs financiers en ce qui concerne les recettes et les dépenses Objectif : voir tableau financier (objectif permanent)	FCB	FCB	FCB	FCB	
		FCB	FCB			
		FCB	FCB			
Satisfaction des clients à l'égard des services	■ Taux de satisfaction des clients Objectif : 85 % (objectif permanent)	FCB	FCB	FCB	FCB	
		FCB	FCB			
		FCB	FCB			
TOTAL				172 980	203 242	209 378

Résultat stratégique n° 2 : Saine gestion

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$) 2004-2005 2005-2006 2006-2007	
Maintien de la capacité du Parlement de fonctionner dans les deux langues officielles	<ul style="list-style-type: none"> Mise en œuvre du plan La Relève pour les services parlementaires Objectif : 2004 Perfectionnement accéléré des interprètes Objectif : nombre de diplômés deux fois plus élevé (2005) Taux de réponse aux demandes de services d'interprétation du Parlement Objectif : 100% 	FCB	FCB		
Maintien de la capacité de gérer efficacement la fonction de traduction	<ul style="list-style-type: none"> Approbation du statut d'employeur unique par le Conseil du Trésor Objectif : 2004 Mise en œuvre du nouveau cadre de planification, de gestion et d'établissement de rapports Objectif : 2005 Mise en place de services consultatifs en matière de gestion des services de traduction Objectif : 2005 	FCB	FCB	FCB	





Le Bureau de la traduction a été le principal architecte de l'infrastructure de l'industrie de la traduction, qui devait permettre au

Principaux risques

- Capacité d'appuyer les initiatives de modernisation du Parlement et la demande accrue de services de traduction et d'interprétation et de s'y adapter.
- Viabilité financière à long terme.
- Effritement des affaires en raison de règles du jeu inévitables et érosion du mandat de terminologie en raison des chevauchements.
- Sécurité de l'approvisionnement en services de traduction.

L'efficacité des communications gouvernementales, le Bureau doit conserver sa capacité de gérer efficacement la fonction de terminologie au moyen d'une meilleure coordination des activités terminologiques entre les ministères. Le Bureau doit également innover s'il veut offrir plus d'avantages au gouvernement et à la population canadienne. En s'appuyant sur ses compétences internes largement reconnues dans les collectivités linguistiques à l'échelle nationale et internationale, et en renforçant son partenariat avec les autres organisations fédérales, provinciales et territoriales à l'aide de comités de normalisation terminologique, le Bureau a l'intention de continuer à enrichir le contenu de Terminium®, la banque de terminologie du gouvernement canadien, et de mettre à jour régulièrement ses autres outils linguistiques. Le Bureau a également l'intention d'accroître la visibilité et le leadership du Canada en matière de terminologie dans des forums internationaux. De plus, le Bureau innovera en lançant une nouvelle version de Terminium®, qui réservera une place spéciale à la terminologie propre aux différents ministères et qui contribuera ainsi de façon accrue à l'homogénéité et à la qualité de la langue dans les communications gouvernementales.

Miser sur les compétences uniques du Bureau – Dans son Plan d'action pour les langues officielles (<http://www.pco-bcp.gc.ca/aia/default.asp?Language=F&page=accueil>) de mars 2003, le gouvernement a souligné l'importance du rôle social et économique que jouent les langues, et il a annoncé plusieurs initiatives visant à assurer la viabilité à long terme de l'industrie canadienne de la traduction. La sécurité de l'approvisionnement en services de traduction est menacée parce que l'industrie est très fragmentée et qu'elle manque de capital, et parce qu'il y a un écart considérable entre l'offre et la demande en raison du vieillissement des professionnels de la langue et d'une diminution de l'effectif universitaire.

gouvernement de fonctionner dans les deux langues officielles. L'industrie canadienne de la traduction constitue un partenaire essentiel grâce auquel le Bureau peut répondre aux besoins du Parlement et des organisations fédérales. Au moment où le gouvernement du Canada fait progresser son programme social et économique, il est essentiel de rétablir la capacité de l'industrie canadienne de la traduction et de veiller à ce qu'elle puisse satisfaire aussi bien aux besoins internes du gouvernement qu'aux priorités stratégiques du Canada.

Le Bureau a l'intention de miser sur ses compétences uniques afin de garantir une sécurité d'approvisionnement en services de traduction, soutenant ainsi la mise en œuvre du *Plan d'action pour les langues officielles* et le programme du gouvernement. En s'associant avec l'industrie, le Bureau travaillera sur trois fronts : le rétablissement de la capacité en matière de ressources humaines, la restructuration de l'industrie et le développement de technologies linguistiques. Le Bureau entamera des discussions avec des partenaires clés de l'industrie afin de mettre en place une infrastructure de formation commune et d'offrir des programmes de perfectionnement professionnel, qui bénéficieront à tous les membres de l'industrie. Le Bureau utilisera son pouvoir d'achat pour encourager la création d'entreprises de traduction viables sur le plan financier et de plus grande taille.

Section IV – Plans et priorités -
Secteurs d'activité

fournisseurs, dont le gouvernement a besoin pour bien fonctionner, pour respecter ses obligations en matière de langues officielles et pour promouvoir le bilinguisme et le multiculturalisme qui caractérisent l'identité canadienne. Le Bureau de la traduction contribue en outre à la stabilité et à l'essor de l'industrie langagière du Canada. Pour ce faire, il collabore avec des partenaires fédéraux et avec l'industrie afin de maintenir le statut de pays bilingue du Canada et de donner aux entreprises canadiennes une plus grande visibilité sur les marchés d'exportation ainsi qu'un meilleur accès à ces derniers. Le Bureau de la traduction offre aussi ses services dans plus de 100 langues afin d'appuyer le Canada dans les relations internationales qu'il entretient.

Le Bureau est un organisme de service spécial qui gère ses finances au moyen d'un fonds renouvelable. Environ 74 % du pouvoir de dépenser du Bureau (c.-à-d. les recettes disponibles) est tiré de services rendus à d'autres ministères et organismes selon le principe du recouvrement des coûts. Le reste provient d'un crédit parlementaire accordé pour la normalisation de la terminologie et la prestation de services au Parlement.

Plans et défis

Le Bureau de la traduction continuera à maintenir son équilibre budgétaire au cours de la période de planification. Parallèlement, il investira dans son infrastructure de la technologie, son système de gestion de l'information et ses outils technologiques destinés aux traducteurs, afin de fonctionner avec une efficacité et une efficience accrues.

Assurer un service offrant le meilleur rapport qualité-prix – Une des priorités permanentes du Bureau est de respecter le mandat prescrit par la loi. Au cours des trois prochaines années, le Bureau devra affronter de nouveaux défis. En effet, il s'attend à une fluctuation de la demande en raison des activités du gouvernement et des initiatives de modernisation, à un ralentissement de la croissance des recettes et à la diversification

rapide des besoins des clients dans un contexte de contraintes financières soutenues.

Le Bureau devra absolument harmoniser ses coûts et ses sources de revenus et gagner en efficacité tout en offrant un meilleur rapport qualité-prix à ses clients grâce à la technologie et à des solutions personnalisées. Afin de continuer à jouer un rôle de leader et de conserver la masse critique de professionnels qualifiés nécessaires pour appuyer les activités du Parlement et du gouvernement, le Bureau devra accorder la plus grande importance à la préservation de son statut d'employeur unique de traducteurs. En outre, il sera tout aussi important que le Bureau accroisse et gère sa capacité professionnelle et sa capacité de gestion afin de répondre aux besoins des clients, surtout dans des domaines importants comme l'interprétation et les services offerts au Parlement.

Afin de remplir son mandat, de respecter ses priorités et d'atteindre ses principaux objectifs, le Bureau doit miser sur une gestion saine et conforme à l'éthique. Au cours des trois prochaines années, il mettra en œuvre un cadre intégré de planification, de gestion et d'établissement de rapports, il renforcera son système de contrôle des marchés, il continuera à collaborer avec le Ministère à la mise en place du Plan d'intégrité en dix points et il consolidera une culture fondée sur l'éthique et les valeurs au moyen de différentes initiatives. Le Bureau renforcera également sa capacité professionnelle et sa capacité de gestion au moyen de l'apprentissage continu et de la création d'un programme de préqualification à l'intention des gestionnaires.

Maintenir la capacité d'assurer une prestation efficace de services de normalisation terminologique – En normalisant la terminologie, le Bureau de la traduction contribue au maintien d'une qualité homogène dans les communications au sein de la fonction publique et, surtout, dans les communications entre le gouvernement et la population canadienne. Afin de préserver la qualité et



Bureau de la traduction

Objectif

Aider le gouvernement du Canada à fournir des services à la population canadienne et à communiquer avec cette dernière dans les deux langues officielles et dans plus de cent autres langues, et contribuer à la mise en œuvre des politiques et des programmes du gouvernement en matière de bilinguisme et de multiculturalisme. Aider également à préserver et à accroître les ressources en matière de services linguistiques, lesquels déterminent la capacité du Canada de fonctionner comme un pays bilingue, de maintenir des relations internationales et de prospérer sur les marchés d'exportation.

Aperçu du secteur d'activité

Le Bureau de la traduction joue un rôle prépondérant : il aide le gouvernement à respecter ses engagements en matière de langues

Faits importants

- Le Bureau de la traduction est l'autorité en matière de langue et de normalisation terminologique au sein de la fonction publique fédérale.
- La banque linguistique et terminologique TERMIUM® contient plus de 3,5 millions de termes; elle est consultée plus de 600 millions de fois chaque année.
- Le Bureau permet à quelque 2000 petites et moyennes entreprises offrant des services linguistiques d'avoir accès aux marchés gouvernementaux.

officielles en fournissant des services de traduction, d'interprétation, de terminologie et d'infolangage au Parlement, aux tribunaux, aux ministères et aux organismes, et en normalisant la terminologie au sein du gouvernement fédéral.

BUREAU DE LA TRADUCTION (en millions de dollars)				
Prévision des dépenses	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Crédits de fonctionnement et crédits législatifs				
Moins : Recettes disponibles	50,8	49,0	49,0	49,0
Dépenses nettes	-	-	-	-
Fonds renouvelable du Bureau de la traduction				
Moins : Recettes disponibles (Note 1)	231,9	228,0	236,4	243,4
Dépenses brutes (Note 1)	189,2	228,0	236,4	243,4
Ressources nettes (fournies) utilisées	42,8	49,0	49,0	49,0
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	93,6	49,0	49,0	49,0
Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Équivalents temps plein (ETP)	1 708	1 734	1 660	1 559

Grâce au Fonds renouvelable du Bureau de la traduction, ce dernier fournit des services au Parlement et recouvre les recettes à partir de son propre crédit de fonctionnement. Par conséquent, les dépenses brutes ainsi que les recettes disponibles du Fonds renouvelable incluent les 49 millions de dollars inscrits comme dépense brute sous le crédit de fonctionnement du Bureau.

Le pouvoir de dépenser du secteur d'activité provient en grande partie de services rendus à d'autres ministères et organismes, lesquels génèrent des recettes de 151 millions de dollars. La différence entre la prévision des dépenses pour 2003-2004 et les dépenses prévues pour 2004-2005 est principalement attribuable au fait que le Bureau a reçu l'autorisation d'utiliser 13,3 millions de dollars afin de financer le déménagement de certains bureaux à l'immeuble Crémazie (Gatineau) et les travaux d'aménagement connexes, ainsi que 28,3 millions de dollars, somme qui a servi à financer le règlement sur l'équité salariale intervenu avec les employés du groupe des traducteurs.

Le Bureau ajoute de la valeur à l'infrastructure de prestation de services du gouvernement en

veillant à préserver une masse critique de professionnels qualifiés, employés et

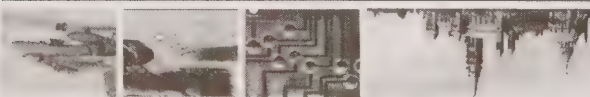
FCB : Financé dans le cadre du budget

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
Contribution à l'amélioration de la gestion et des activités du secteur public			FCB	FCB	FCB
Services professionnels et de haute qualité	<ul style="list-style-type: none"> ■ Volume d'activités donné en sous-traitance aux petites et moyennes entreprises 		FCB	FCB	FCB
Prestation rentable des services	<ul style="list-style-type: none"> ■ Excédent net 		FCB	FCB	FCB
Effectif durable et bien informé	<ul style="list-style-type: none"> ■ Renouvellement de l'effectif ■ Appui des priorités du gouvernement 	<p>Étant donné que CVC assure la prestation de ses activités moyennant des honoraires, toutes les ressources connexes découlent de ses propres recettes. CVC doit recouvrer tous les coûts opérationnels (y compris les coûts susmentionnés). Pour cette raison, les contribuables ne paient pas pour ces coûts.</p>	FCB	FCB	FCB
TOTAL					

Résultat stratégique n° 1 : Services de qualité

Résultats stratégiques

- accorder régulièrement des possibilités d'avancement.
- Le dernier risque est lié au maintien de notre crédibilité et de la confiance en ce qui a trait à nos pratiques opérationnelles et à une information financière appropriée. À cette fin, on continuera de suivre les stratégies suivantes de réduction des risques en 2004-2005 :
- faire preuve de prudence dans la planification financière et l'établissement du budget;
- surveiller de près les résultats financiers et adopter les mesures qui s'imposent pour seindu comité de direction de l'organisation.
- élaborer un processus mensuel de prévisions plus précises;
- répondre de façon rapide et dynamique aux recommandations découlant des vérifications externes;
- promouvoir la fonction de contrôleur moderne dans l'ensemble de l'organisation, et veiller à ce que les activités de CVC soient gérées de façon à ce que toute l'importance soit accordée à la réalisation d'économies, à l'efficacité et à l'atteinte des objectifs financiers;
- mettre sur pied un conseil de surveillance au sein du comité de direction de l'organisation.



- l'assurance d'une saine gestion de ses ressources humaines;
 - l'amélioration de son programme de perfectionnement professionnel.
- Promouvoir la fonction de contrôleur dans l'ensemble de l'organisation, et veiller à ce que les activités de CVC soient gérées de façon à ce que toute l'importance soit accordée à la réalisation d'économies, à l'efficacité et à l'atteinte des objectifs financiers. Pour réaliser ces objectifs au cours de l'exercice, CVC veillera à :
- s'assurer du caractère sain des processus d'approvisionnement;
 - appliquer le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG);
 - assurer l'utilisation de pratiques de saine gestion dans le cadre de la planification et des activités;
 - répondre de façon rapide et dynamique aux recommandations découlant des vérifications externes;
 - instaurer un régime de solide gestion financière;
 - surveiller de près les résultats financiers, et à prendre les mesures correctives qui s'imposent;
 - veiller à l'achèvement de la réorganisation de CVC.
- Les domaines suivants comportent des risques importants pour CVC. Notre façon de gérer ces risques est également indiquée.
- ### Principaux risques
- incapacité de contribuer au programme du gouvernement (les services ne demeurent pas pertinents);
 - viabilité financière à long terme non maintenue.
 - incapacité de respecter notre mandat en raison de notre difficulté d'attirer et de retenir des professionnels hautement qualifiés.
 - Perte de notre crédibilité et de la confiance du public en raison des pratiques opérationnelles compromises de CVC ou d'information financière non préservée.
- CVC doit constamment relever les défis relatifs à l'atteinte de l'objectif de son mandat, qui consiste à contribuer à l'amélioration de la gestion et des activités du secteur public et, par le fait même, à assurer sa viabilité financière à long terme. Pour atténuer ces risques, pendant l'exercice de 2004-2005, CVC doit :
- élaborer de nouvelles occasions d'affaires afin de veiller à ce que ses services demeurent pertinents pour les cadres du secteur public;
 - continuer de se concentrer sur la prestation de services d'excellente qualité aux ministères, aux agences et aux autres organisations;
 - continuer d'améliorer le processus relatif au sondage sur la satisfaction de la clientèle, afin de mieux mesurer son apport;
 - donner suite aux résultats de son Étude de tarification et de positionnement pour mieux répondre aux besoins en constante évolution de ses clients;
 - resserrer les liens avec les organismes centraux, notamment le SCT, pour s'assurer d'être à l'avant-garde des nouvelles priorités et initiatives gouvernementales.
- Un autre risque est lié au recrutement et au maintien en poste de professionnels hautement qualifiés. Pour atténuer les risques associés à ce défi au cours de 2004-2005, CVC veillera à :
- recruter des employés en fonction des futurs besoins des clients;
 - assurer la satisfaction des employés par le biais d'un environnement favorisant les communications ouvertes;
 - appuyer les activités de formation et le perfectionnement professionnel dans l'organisation;
 - réaliser des investissements stratégiques en matière de ressources humaines;
 - dresser un plan relatif aux ressources humaines pour CVC;
 - élaborer un programme de perfectionnement professionnel pour ses vérificateurs et continuer de promouvoir le programme de perfectionnement professionnel pour ses conseillers;
 - assurer la planification de la relève;



Section IV – Plans et priorités - Secteurs d'activité

vue d'appuyer les besoins et les priorités du

- faciliter l'accès aux marchés publics des gouvernements;

services de conseils et de vérification, en

citlant plus particulièrement les petites et

moyennes entreprises;

- assurer la viabilité à long terme de

l'organisme en étant autosuffisant et en

maintenant un effectif bien informé.

On atteindra ces objectifs stratégiques en

adoptant les stratégies suivantes :

Fournir des services professionnels de haute

qualité à nos clients – CVC se fait un point

d'honneur d'exécuter du travail de qualité. Ce

n'est que par la prestation de services

professionnels de la meilleure qualité possible

que nous pouvons atteindre notre but ultime

d'améliorer la gestion et les opérations du

secteur public, et, en définitive, assurer notre

viabilité financière à long terme. Pour ce faire,

CVC portera principalement son attention sur

les points indiqués ci-dessous, au cours de 2004-

2005 :

- mettre à jour la stratégie d'échange des

connaissances externes;

- créer une organisation qui sera reconnue pour

son code d'éthique et ses règles de conduite

professionnelle solides;

- connaître les questions émergentes relatives

au programme de la fonction publique et

continuer d'assurer la pertinence des services

et des produits offerts;

- assurer la satisfaction des clients;

maintenir une masse critique de ressources

compétentes dans les domaines qui touchent

le programme de la fonction publique;

- miser sur les experts-conseils et les

vérificateurs internes.

Créer de nouvelles occasions de marchés publics

et développer de nouvelles relations – CVC doit

suivre l'évolution des besoins de ses clients et

s'adapter aux changements qui en découlent. En

créant de nouvelles occasions de marchés

publics, il sera plus en mesure de répondre à ces

besoins. Pour atteindre ces buts, CVC

s'efforcera :

- de déployer ses efforts de marketing vers les

organisations qui contribuent le plus à sa

mission;

- de mettre au point une nouvelle façon

d'élaborer des produits ou des services pour

réaliser les objectifs du gouvernement;

- de s'engager activement auprès des petites et

moyennes entreprises et de la fonction

publique;

- de mieux faire connaître ses capacités et de

faciliter l'accès à ses services dans l'ensemble

de la fonction publique;

- de collaborer étroitement avec TPSCGC.

Moderniser l'environnement professionnel en

utilisant à meilleur escient les technologies et en

favorisant le partage des connaissances entre les

professionnels – La modernisation de

l'environnement professionnel peut accroître

l'efficacité de l'organisation. En créant un climat

qui favorise l'échange d'information et des

connaissances et qui permet à tous les employés

de CVC d'accéder à une technologie adéquate,

CVC peut améliorer ses résultats prévus. Pour

ce faire, au cours de l'exercice 2004-2005, CVC

s'efforcera :

- de renforcer son approche en matière de

gestion de l'information;

- de veiller à la sécurité et à la fiabilité des

systèmes;

- de créer un environnement qui fait la

promotion de normes rigoureuses en matière

d'éthique et de conduite professionnelle, et

qui incite le personnel à les adopter;

- de promouvoir une culture d'entreprise qui

favorise l'utilisation des deux langues

officielles par les employés.

Améliorer les habiletés et les compétences, et

motiver l'effectif – CVC reconnaît que sa

capacité de fournir des services pertinents de

haute qualité dépend en grande partie du

dynamisme et du bien-être de son effectif. Pour

CVC a l'intention de maintenir un effectif

compétent et motivé en se concentrant sur les

éléments suivants :



Conseils et Vérification Canada

Objectif

Contribuer, de façon importante, grâce au travail de nos employés et aux services que nous offrons, à l'amélioration de la gestion et des opérations du secteur public, au Canada et à l'étranger, et harmoniser les coûts de fonctionnement avec les recettes découlant de la facturation des services offerts aux clients. Cet objectif vient directement appuyer les résultats stratégiques ministériels relatifs aux Services de qualité.

Aperçu du secteur d'activité

Conseils et Vérification Canada (CVC) offre, à titre optionnel et moyennant des honoraires, des services de conseils et de vérification aux ministères et aux organismes fédéraux partout au Canada et, sur demande, à des gouvernements étrangers et à des organismes internationaux.

Ces services permettent à nos clients de mieux servir leur public cible, grâce aux améliorations apportées à la gestion, aux opérations et à l'administration du secteur public, tout en répondant aux priorités et aux besoins du

gouvernement. Les services de CVC se concentrent sur l'excellence du service à la clientèle, la diffusion de l'expertise du secteur public, ainsi que sur les domaines ayant une incidence particulière pour le gouvernement fédéral. CVC adapte ses services aux besoins des cadres de la fonction publique et aux priorités du gouvernement. Il fournit également des services en collaboration avec le secteur privé, par le biais de la sous-traitance.

Faits importants

- Nous offrons, à titre optionnel et moyennant des honoraires, des services de certification, de comptabilité, de vérification, de conseils, ainsi que des services internationaux.
- Nous appuyons les ministères et organismes gouvernementaux dans la promotion de l'efficacité et de l'efficience de la gestion du secteur public.
- Nous permettons à plus de 5 000 petites et moyennes entreprises d'avoir accès aux marchés publics.

CONSEILS ET VÉRIFICATION CANADA

(en millions de dollars)			
Prévision des dépenses	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
98,6	98,9	98,9	98,9
99,5	100,0	100,0	100,0
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ			
(0,9)	(1,1)	(1,1)	(1,1)
Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.			
Équivalents temps plein (ETP)			
372	400	400	400

La majorité des recettes du secteur d'activité découlent des services offerts aux autres ministères et organismes. Du total des recettes disponibles de 100 millions de dollars, environ 12 millions de dollars représentent les services que CVC a fournis à TPSGC. On prévoit un surplus de 1,1 million de dollars, ce qui représente la différence entre le coût des services fournis et les recettes générées.

Plans et défis

CVC a établi les objectifs stratégiques suivants :

- participer à l'amélioration de la gestion et des opérations du secteur public;
- collaborer avec les organismes centraux et d'autres organisations du gouvernement en

Section IV – Plans et priorités - Secteurs d'activité



FCB : Financé dans le cadre du budget

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
Mise en place de l'application libre-service sur le Web pour les cotisants et les pensionnés		<ul style="list-style-type: none">■ Accéder, par le Web, à l'état récapitulatif des avantages sociaux de l'employé et au calculateur de prestations de retraite amélioré.■ Possibilité, pour les pensionnés, de partager de l'information personnelle sur le Web.		Objectif : 2005-2006	
TOTAL				2 756,3	61 879,8
				-	30 422
				-	29 494

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs			Ressources connexes (000 \$)		
Services de pension Gestion efficace des comptes clients pour les rentiers et les cotisants	Appui et orientation stratégiques et techniques, y compris : ■ interprétation de politiques ■ conseils et formation aux conseillers en rémunération des ministères ■ développement et maintenances de systèmes informatiques ■ traitement à l'aide de systèmes sécuritaires et efficaces	■ Respect des normes de service dans les délais établis ■ Traitement effectué sans incidents opérationnels	24 639	25 206	24 941	8 425,6 A	déterminer A
Assurer l'intégrité des processus de comptabilisation et de transfert des cotisations de retraite à l'Office d'investissement des régimes de pensions, et du processus de comptabilisation des frais administratifs de TPSCG imputés aux fonds de pension.	Centralisation de l'administration des services de pension des cotisants à Shediac (Nouveau-Brunswick), services actuellement fournis par des ministères homologues	■ Rapport positif du Bureau du vérificateur général	400	400	400	2 177,9	828
Correction des données sur le service de traitement des pensions, des salaires et des cotisations pour permettre une plus grande efficacité des outils automatisés (systèmes de pensions et de libre-service sur le Web)	■ Appliquer la Loi sur le partage des prestations de retraite et l'Accord de transfert des pensions, et offrir à plus d'employés les séminaires de préparation à la retraite. ■ Terminer le plan de mise en œuvre stratégique, l'analyse de rentabilisation et la présentation au CT. Objectif : 2004-2005 Objectif : 2005-2006	■ Achèvement de la première phase du projet d'intégrité des données Objectif : 2006-2007	3 141	3 988	4 153		

Résultats stratégiques

Résultat stratégique n° 1 : Services de qualité

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
Services de paye	Distribution rapide des talons de chèque de paye et des annexes de documents au chèque de paye au public cible	■ Communications distribuées conformément aux exigences du parrain	102,1 À	déterminer À	déterminer À
	Services de pension Prestation rapide et exacte des services de pension aux Forces canadiennes	■ % satisfait des normes de service publiques ■ Objectif : 96 % des paiements initiaux en 30 jours ou moins ■ Évaluation des niveaux et de l'importance des plaintes	2 369 À	déterminer À	déterminer À
TOTAL			2 471,1 À	déterminer À	déterminer À

Résultat stratégique n° 2 : Saine gestion

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
Services de paye rapides et exacts pour les employés de la fonction publique	Services de paye et d'assurances	■ Nombre d'incidents opérationnels ■ Délai de réponse du système de 0,5 seconde ou moins ■ Respect de la norme publiée en matière de niveaux de service dans 95 % du temps ■ 100 % des dispositions des conventions collectives et des autres changements apportés aux politiques appliqués dans les délais établis – habituellement 90 jours	20 340 À	déterminer À	déterminer À
	Application des dispositions des conventions collectives et des autres changements apportés aux politiques	■ Libre-service sur le Web pour les employés	FCB	FCB	FCB
Nouveau modèle de prestation des services de paye pour l'Agence du revenu du Canada (ARC)	Application du cadre de responsabilisation	■ Application au quatrième trimestre – talons de chèque de paye électroniques, retenues salariales volontaires et calculs de la paye (selon la disponibilité de l'ICP)	Coûts recouverts de l'ARC	Coûts de l'ARC	Coûts de l'ARC
	Modernisation des systèmes de paye et des processus opérationnels	■ Achèvement des études relatives aux autres choix possibles ■ Objectif : premier trimestre – 2005-2006 ■ Objectif : troisième trimestre – 2005-2006	A déterminer	A déterminer	A déterminer

veillerons à ce que tous les employés suivent des séances de formation et de sensibilisation sur l'éthique, et à ce que tous les nouveaux employés suivent obligatoirement une formation sur l'éthique. Dans chaque cas, nous guiderons sur le plan d'action en matière d'intégrité du Ministère.

Gestion des risques – Afin d'appuyer l'orientation du Ministère en matière de gestion des risques, nous sommes en train d'élaborer un cadre de gestion intégrée des risques (automne 2004). Ce cadre nous aidera à déterminer et à atténuer les facteurs précis de risque, et à lier ces facteurs à nos processus de planification stratégique et opérationnelle et de prise de décisions.

Normes de service – Le maintien des normes de service est essentiel pour que nos clients soient satisfaits des services que nous leur fournissons. Notre engagement envers les pensionnés consiste à émettre un premier paiement de pension dans les 45 jours suivant la réception de leurs documents de retraite. De plus, nous nous efforcerons de maintenir des normes de service de 95 % pour le traitement de la paye et les interventions liées aux prestations de retraite dans les délais publiés pour divers types de transactions. Afin de fournir des services à valeur ajoutée aux clients, aux intervenants, aux employés et aux pensionnés, nous développerons des services Web grâce auxquels on peut accéder à l'information en tout temps. La plupart de ces applications Web sont prêtes à fonctionner, mais on attend la mise en place d'une infrastructure protégée par le gouvernement. Cette infrastructure devrait être à la disposition des ministères et des organismes d'ici l'automne 2004.

Accroissement des attentes des clients – Pour répondre aux attentes accrues des clients, nous travaillons ensemble à améliorer la prestation des services dans un contexte de collaboration avec les autres ministères. Par exemple, nous collaborons avec des ministères et des organismes de la région de la capitale nationale à un projet visant à offrir aux employés des tarifs réduits sur les laissez-passer pour les transports en commun au moyen de retenues salariales. Cette initiative écologique a pour but d'encourager les gens à utiliser les transports en commun. Nous travaillons également avec l'Agence du revenu du Canada (ARC) à la création d'un nouveau système de paye dans son infrastructure de finances et de ressources humaines, qui pourra répondre à ses besoins uniques.

Risques relatifs aux questions juridiques et aux questions de conformité – Afin d'assurer l'intégrité dans le cadre de nos activités quotidiennes, nous veillerons régulièrement à ce

Principaux risques

- Panne possible de la technologie vieillissante.
- Problèmes de financement qui ont une incidence sur notre capacité de répondre aux besoins des intervenants.
- Manque d'expérience au chapitre des ressources humaines.
- Environnement changeant.
- Risques relatifs aux questions juridiques et aux questions de conformité.

que nos employés respectent la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Nous préconiserons le respect du Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique en encourageant le dialogue entre les gestionnaires et les employés, et nous

modernes. Des progrès appréciables ont été

réalisés dans le cadre du développement de services Web à l'intention des employés, dans un contexte de libre-service. La mise en œuvre des applications Web relatives aux prestations de retraite s'est avérée fructueuse, comme le prouve les 90 000 visites que les employés font chaque mois sur ces sites. Le site Web du Secteur des pensions de retraite, du regroupement des pensions et des services à la clientèle reçoit plus de 100 000 visites par mois de la part des pensionnés. Comme il est indiqué dans le Rapport sur le rendement de TPSCG pour 2002-2003, les résultats de deux sondages ont révélé que les employés étaient très satisfaits des initiatives de gestion des pensions sur le Web, tout comme les ministères et organismes collègues au sujet du rendement de nos services. Toutefois, les résultats du deuxième sondage ont permis de constater qu'il faudrait améliorer la prestation de conseils à leurs employés chargés de la paye et des avantages sociaux.

Les défis que devra relever la Rémunération de la fonction publique ont trait notamment à ce qui suit :

Systèmes périmés et technologie vieillissante – Les systèmes de rémunération et les processus opérationnels doivent être renouvelés pour que TPSCG continue de fournir des services de qualité concernant l'administration de la rémunération et pour permettre une prestation de services plus souple et plus fonctionnelle. La stabilité du Système de paye régional, mis en place il y a 30 ans, a été affaiblie en raison d'une technologie vieillissante et à la suite d'années de modifications et de corrections qui ont dû être apportées afin de refléter les diverses exigences relatives aux lois et aux conventions collectives. Pour les systèmes de pension, on doit composer avec des problèmes et des restrictions semblables.

On relèvera ces défis à l'aide de deux initiatives :

- Le Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions du gouvernement du Canada (— voir l'annexe B), nous permettra de disposer d'une infrastructure moderne

Nouvelles réalités – Afin de veiller à ce que notre orientation corresponde à celle du programme du Ministère concernant les systèmes et les services partagés, nous participons activement à l'examen de la gestion des dépenses des Services administratifs ministériels partagés.

d'administration des pensions, grâce au remplacement des systèmes actuels par une solution fondée sur des produits commerciaux et à la transformation des processus opérationnels.

- Le Projet de modernisation des services et des systèmes de paye, qu'on doit soumettre au Conseil du Trésor pour approbation, prévoit le remplacement de la technologie vieillissante et la mise en place de pratiques exemplaires concernant la prestation des services et les processus opérationnels nécessaires pour répondre à des besoins de plus en plus complexes.

Entre-temps, nous veillerons au traitement exact et rapide des prestations des avantages sociaux et des paiements en apportant des améliorations qui prolongeront la durée de vie du Système régional de paye.

Conservation et renouvellement du personnel compétent – Pour assurer la réalisation de nos activités, nous comptons sur un effectif qui a une excellente connaissance et une grande expérience du domaine, mais la plupart de ces personnes doivent prendre leur retraite dans les trois à cinq prochaines années. Pour relever ce défi, nous avons mis sur pied un programme d'apprentissage visant à recruter de nouveaux employés, à former et à encadrer ces derniers ainsi que les employés actuels au moyen d'un programme d'avancement professionnel progressif. Le programme de recrutement à l'externe ciblera principalement les candidats des minorités visibles. Le succès de ce programme de renouvellement est essentiel car nous voulons pouvoir compter, aujourd'hui comme demain, sur des experts compétents en rémunération.

publique

Offrir des services liés à la gestion de la paye, des avantages sociaux et des régimes de pension à la fonction publique du Canada.

Le secteur de la Rémunération de la fonction publique offre des services efficaces liés à la paye et aux avantages sociaux aux employés de la fonction publique et aux membres de la Gendarmerie royale du Canada; il offre aussi des services de pension aux membres de la fonction publique et des Forces canadiennes,

aux magistrats fédéraux et aux députés qui ont pris leur retraite. Nous aidons nos ministères et organismes colligues à réaliser leurs objectifs grâce à de meilleurs services de rémunération et à une plus grande intégration de notre système central de paye à leurs systèmes des ressources humaines.

(en millions de dollars)

Crédits de fonctionnement et crédits législatifs				
Dépenses brutes				
Moins : Recettes disponibles				
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ				
Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Équivalents temps plein (ETP)				
Prévision des dépenses	2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses	prévues	prévues	prévues	prévues
73,4	60,0	58,8	58,0	30,7
42,8	30,8	30,7	30,7	27,3
30,6	29,2	28,2		
800	800	798	798	798

Environ 49 % du pouvoir total de dépenser du secteur d'activité, pour les trois prochaines années de planification, découle des ressources que le Parlement affecte à TPSGC (notamment le total du secteur d'activité), et 51 % provient du Compte de pension de retraite de la fonction publique et de la Caisse de retraite de la fonction publique.

Le fait que nous ayons traité les paiements avec exactitude et dans les délais impartis, et que nous ayons réalisé dans le respect des délais et des budgets établis des initiatives importantes, en plus de mettre en œuvre des politiques et des conventions collectives, vient contribuer à notre réputation de solide régisseur des ressources publiques. Cependant, nous devons évoluer dans un contexte exigeant. La croissance de la fonction publique, depuis 1997-1998, a entraîné une augmentation des comptes de paye de 21 % sans qu'il y ait en même temps une hausse des ressources disponibles pour gérer ces comptes. L'augmentation des coûts des technologies a

aussi des répercussions sur le coût des activités relatives à la rémunération. Bien que nous soyons en mesure de donner suite aux modifications législatives et aux changements découlant des conventions collectives, nous ne pouvons pas réaliser les investissements nécessaires pour satisfaire aux besoins croissants des ministères et des organismes.

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
		Objectif : dans les deux jours ouvrables suivants, 95 % du temps			
Établissement d'une unité de reprise en cas de sinistre assurant la reprise des activités sans incidence majeure sur la santé et la sécurité financières du grand public.		<ul style="list-style-type: none"> 2004-2005 – Unité de reprise en cas de sinistre opérationnelle Objectif : 2004-2005 		1 872,2	2 029,2
Mise en œuvre de l'imagerie des chèques pour augmenter la capacité de rapprocher les chèques et pour fournir plus d'options de paiement en direct au public canadien et aux ministères.		<ul style="list-style-type: none"> Atteindre les résultats suivants d'ici 2006-2007 : <ul style="list-style-type: none"> plus grande efficacité dans le rapprochement des paiements; accès du public à des mécanismes de paiement commerciaux en direct offerts aux consommateurs, et paiements de plus grande valeur au gouvernement. 		FCB	FCB
Réduction des coûts de l'émission des paiements grâce aux gains d'efficacité réalisés à l'échelle du gouvernement (paiements électroniques utilisés plus fréquemment, impression des mandats d'assurance-emploi).		<ul style="list-style-type: none"> Augmentation du nombre de paiements électroniques durant l'année en cours et les années subséquentes. Objectif : 2004-2005 Prise de décision quant à la méthode la plus rentable d'émettre les mandats d'assurance-emploi. Objectif : 2004-2005 Mise en œuvre de tout changement requis. Objectif : 2006-2007 		FCB	FCB
Amélioration de l'établissement de rapports mensuels au SCT pour le SIGD après l'approbation du financement par le SCT en 2004-2005.		<ul style="list-style-type: none"> Entamer l'élaboration du Système central de gestion des rapports financiers (SCGRF). Objectif : 2004-2005 (SCGRF). Continuer l'élaboration du SCGRF. Objectif : 2005-2006 Extraction, en temps opportun, de la base de données pour le SCT afin de répondre à l'accroissement des demandes d'information. Objectif : 2006-2007 		FCB	FCB
TOTAL				1 872,2	2 029,2
					2 002,8

FCB : Financé dans le cadre du budget

Résultats stratégiques

Résultat stratégique n° 1 : Services de qualité

Priorités – Résultats	Indicateurs – Objectifs	Ressources connexes (000 \$)		
Rapidité et précision : Traitement du Système financier ministériel commun.	<ul style="list-style-type: none"> Satisfaire ou dépasser les objectifs établis dans les protocoles d'entente conclus avec les clients en ce qui concerne les niveaux de service et le rendement du système : Délais de réponse; Accès; Disponibilité des systèmes. 	FCB	FCB	FCB
Impression liée aux paiements.	<ul style="list-style-type: none"> % des articles publiés selon le calendrier. 	FCB	FCB	FCB
Services d'imagerie documentaire.	<ul style="list-style-type: none"> Imagerie et archivage rapides et exacts de documents. Objectif : conformément aux accords sur les niveaux de service conclus avec les ministères 	FCB	FCB	FCB
Faire écho à la décision du SCT pour effectuer les changements proposés dans les recommandations sur les Services administratifs communs (SAC).	<ul style="list-style-type: none"> Entamer l'élaboration du plan visant la mise en œuvre des changements. 	FCB	FCB	FCB
TOTAL		780	780	780

Résultat stratégique n° 2 : Saine gestion

Priorités – Résultats	Indicateurs – Objectifs	Ressources connexes (000 \$)		
Préservation de l'intégrité du Trésor et des comptes du Canada.	<ul style="list-style-type: none"> Emission des paiements conformément aux normes. 	FCB	FCB	FCB
Exécution efficace des fonctions essentielles à la santé et à la sécurité financières du public canadien.	<ul style="list-style-type: none"> Autorisation quotidienne donnée à la Banque du Canada pour toutes les sorties de fonds du Trésor, conformément au calendrier. Objectif : 95 % du temps Préparation rapide de l'Etat mensuel des opérations financières. Objectif : dans une moyenne annuelle de 25 jours ouvrables suivant la fin du mois Préparation rapide des comptes publics. Objectif : conformément au calendrier établi Rapprochement des paiements – dans les 24 heures suivant la réception. Objectif : 95 % du temps Rapprochement des dépôts avec les crédits du Receveur général. 	FCB	FCB	FCB

paiements, d'agir sur ces changements et de les influencer, comme la mise en œuvre de systèmes d'imagerie des chèques, le traitement par voie électronique des remises, et le paiement en direct par les consommateurs et les entreprises. Dans le cadre de ces initiatives, on examine et réévalue les mesures de sécurité requises pour assurer la protection des chèques du Receveur général contre les tentatives de fraude.

Nous continuerons d'appuyer les activités relatives au Système financier ministériel commun (SFM), aux services d'imagerie documentaire et aux services optionnels d'impression liés aux paiements, comme les relevés de renseignements fiscaux et les bordereaux de paye.

décisions éclairées sur la gestion des dépenses.

modernisation et d'amélioration de

reddition de comptes.

- Pannes de systèmes, défaillance des installations ou des processus.
- Questions de financement qui nous empêchent de réaliser notre plan.
- Activité criminelle (fraude).
- Capacités en matière de ressources humaines.

On prévoit mettre sur pied une unité de reprise en cas de sinistre, qui permettra la reprise des activités en dedans de 24 heures en minimisant l'incidence sur le public canadien, le gouvernement ainsi que les ministères et organismes, en cas de catastrophe. Cette unité permettra de continuer de traiter les paiements et les rentrées de fonds gouvernementaux et de continuer de produire les états financiers du gouvernement du Canada, en cas de catastrophe naturelle ou d'origine humaine qui aurait détruit ou endommagé sérieusement l'infrastructure technique nécessaire à l'exécution de ces fonctions essentielles. Sans unité de reprise en cas de sinistre, un tel événement pourrait entraîner des préjudices financiers et émotionnels pour le public et la perte de confiance dans le gouvernement, et pourrait soulever des inquiétudes à l'échelle internationale concernant les liquidités et la cote de solvabilité du Canada. À la suite d'une présentation au Conseil du Trésor pour l'obtention de financement, il est prévu que l'unité sera opérationnelle et financée d'ici la fin de l'exercice 2004-2005.

De plus, le Receveur général a lancé des initiatives en vue de réagir aux changements survenus dans les systèmes canadiens de



Receveur général

Objectif

Gérer les opérations du Trésor fédéral, notamment en établir les paiements et gérer la perception des recettes pour les grands programmes du gouvernement, préparer les comptes publics et produire l'État mensuel des opérations financières du gouvernement.

Aperçu du secteur d'activité

Le secteur du Receveur général (RG) joue un rôle opérationnel indispensable en assurant la stabilité financière du gouvernement et en préservant la confiance du grand public grâce à des rapports exacts et ponctuels sur les activités financières du gouvernement, et en établissant des paiements destinés à la majorité des Canadiens et des Canadiennes d'âge adulte. Nous sommes chargés de maintenir l'intégrité du Trésor et de l'information financière présentée au Parlement et au grand public par le biais des Comptes publics et de l'État mensuel des opérations financières. Nous offrons des services centraux à valeur ajoutée dans tout le gouvernement, services qui permettent d'éliminer le doublement des efforts et des infrastructures, et de regrouper la gestion des paiements et la perception des recettes du gouvernement afin d'obtenir les taux les plus concurrentiels offerts par le secteur financier du Canada.

- ### Faits importants
- Nous effectuons 226 millions de paiements dans presque 200 pays.
 - Nous traitons des mouvements de trésorerie de 1,3 billion de dollars.
 - Nous établissons des paiements pour sept provinces et trois territoires dans le cadre d'initiatives conjointes avec des ministères fédéraux.

Grâce à nos propres initiatives, et en collaboration avec d'autres ministères et organismes, nous contribuons considérablement à la réalisation des objectifs du gouvernement en ce qui concerne le souci de la clientèle, les dépenses responsables et la présentation des résultats au grand public canadien. Tous les ministères et organismes fédéraux doivent pouvoir accéder aux services du Receveur général afin d'observer leurs obligations envers le grand public et le Parlement, que ce soit par l'établissement de paiements, la perception de recettes ou la communication d'information financière. Nous sommes également le prolongement opérationnel essentiel du ministère des Finances et du Secrétaire du Conseil du Trésor dans le contexte de la gestion des dettes et des politiques et contrôles financiers.

RECEVEUR GÉNÉRAL (en millions de dollars)				
Prévision des dépenses	Dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Crédits de fonctionnement (incluant affectation contrôlée séparément) et crédits législatifs	121,2	123,1	123,1	123,1
Dépenses brutes	22,1	18,0	18,0	18,0
Moins : Recettes disponibles	99,1	105,1	105,1	105,1
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	405	467	467	467
Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Équivalents temps plein (ETP)				
Environ 85 % du pouvoir total de dépenser du secteur d'activité, pour les trois prochaines années de planification, provient des ressources que le Parlement a affectées à TPSCG (notamment le total du secteur d'activité), alors que le reste provient des ressources recouvrées des autres ministères et organismes pour services rendus (recettes disponibles).				

Résultats stratégiques

Résultat stratégique n° 1 : Services de qualité

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
<p>Être le partenaire de confiance des ministères et des organismes, bien comprendre les besoins des clients et trouver des solutions opérationnelles efficaces en temps opportun.</p>	<p>Offrir des produits et des services rentables et à valeur ajoutée et mettre en œuvre des stratégies relatives aux services afin de se conformer aux directives stratégiques du gouvernement du Canada.</p>	<p>■ Elaborer des plans de marketing pour les grands ministères et organismes.</p>	1 900	1 900	1 900
		<p>■ Trouver des solutions opérationnelles novatrices et concurrentielles. Établir des ententes de services normalisées.</p> <p>Objectif : quatrième trimestre de 2004-2005</p> <p>■ Répondre aux besoins des ministères en matière d'infrastructure et de services de TI.</p> <p>Objectif : atteindre les niveaux négociés avec les ministères.</p> <p>■ Atteindre le seuil de rentabilité pour le Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique.</p> <p>■ Obtenir les fonds d'investissement et mettre en œuvre le plan stratégique.</p> <p>Objectif : quatrième trimestre de 2004-2005</p>	87 500	86 300	86 300
<p>Gouvernement en direct incluant des services d'infrastructure de gouvernement électronique qui permettent d'accéder aux programmes, aux services, à l'information ainsi qu'aux opérations protégées du gouvernement.</p>	<p>■ Atteindre les objectifs de 2005 concernant la prestation de services du GED au sein du gouvernement du Canada.</p> <p>Objectif : quatrième trimestre de 2004-2005</p> <p>■ Elaborer une stratégie d'information relative au GED.</p> <p>Objectif : troisième trimestre de 2004-2005</p> <p>■ Préparer un plan visant la création d'un réseau de prestation électronique de services intégrés. Présenter le rapport sur les résultats du projet pilote.</p> <p>Objectif : quatrième trimestre de 2004-2005</p>	19 300	1 700	1 700	À déterminer



Section IV – Plans et priorités - Secteurs d'activité

Conseil du Trésor (DDPI-SCT). Les Services communs de télécommunications et

d'information fixeront maintenant des objectifs généraux dans le cadre du programme du GED, réaliseront des initiatives précises, comme la Voie de communication protégée, les passerelles et les regroupements, et fourniront un leadership et une orientation stratégiques aux ministères et aux organismes dans

l'établissement de leurs plans visant l'atteinte des objectifs pangouvernementaux de 2005, c'est-à-dire offrir aux Canadiens et aux Canadiennes des programmes et des services plus efficaces, plus efficaces et plus accessibles.

La durabilité et l'élaboration plus détaillée de solutions stratégiques à long terme en ce qui a trait à l'initiative GED sont toutefois

conditionnelles à l'affectation de fonds supplémentaires par le gouvernement. Certains fonds destinés au GED ont été réservés à

l'élaboration d'applications exploitées au moyen de l'infrastructure. Aucune source de financement n'a été définie pour 2005-2006.

Pour obtenir plus de détails sur le

Gouvernement en direct et sur la Voie de

communication protégée, veuillez consulter

l'annexe B.

Les principaux risques liés à la gestion des ressources en technologie de l'information touchent les limites quant à notre capacité financière de répondre rapidement aux attentes et aux besoins croissants des clients, de donner suite à l'évolution rapide des exigences en matière de technologie de l'information, en particulier en ce qui concerne une plus grande connectivité, et de relever des défis toujours plus importants en matière de sécurité. Il devient aussi de plus en plus nécessaire de remplacer l'infrastructure ministérielle vieillissante, afin d'assurer le fonctionnement continu des systèmes, de continuer à fournir certains services, de garder la confiance des clients et de répondre à leurs besoins au cours des prochaines

années. Dans le cadre de son programme de transformation, ce secteur d'activité élaborera une stratégie d'investissement à long terme en matière de TI pour le gouvernement du Canada en vue de gérer ces défis.

Principaux risques

- Fonds d'investissement et défis au chapitre de l'excellence opérationnelle.
- Durabilité et évolution possible de l'infrastructure électronique commune, comme la Voie de communication protégée, les passerelles et les regroupements, afin de satisfaire aux objectifs relatifs à GED.
- Capacité de réaliser la transformation prévue et d'adopter un modèle opérationnel de services partagés, afin de rationaliser et de consolider les ressources en TI. Renforcement de la gestion de programmes en ce qui touche notamment une stratégie relative aux effectifs, les politiques, un cadre de régie, les communications et la gestion des activités.

Compte tenu des demandes grandissantes des clients, des changements démographiques, des nouvelles technologies complexes et du nouveau mandat axé sur les services partagés, il sera toujours plus difficile d'attirer, de former et de conserver les employés possédant les compétences techniques et professionnelles appropriées. De nombreux professionnels en gestion et employés de la haute direction seront admissibles à la retraite au cours des cinq prochaines années, et nous devons relever le défi d'élaborer des initiatives sur la planification de la relève.

Parallèlement, nous devons soutenir l'engagement du gouvernement de créer un milieu de travail équitable, inclusif, bilingue, représentatif et qui offre un bon soutien à ses employés. Ce milieu doit être axé sur le leadership, l'apprentissage, la gestion du changement, l'équité en emploi et des relations de travail améliorées. Nous devons également favoriser la cohésion au sein des professionnels en GI-TI de l'ensemble de la fonction publique.



SERVICES COMMUNS DE TÉLÉCOMMUNICATIONS ET D'INFORMATIQUE

(en millions de dollars)

Prévision des dépenses	Dépenses	Dépenses	Dépenses
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007

Crédits de fonctionnement et crédits législatifs

Dépenses brutes	218,5	119,0	47,2	45,3
Moins : Recettes disponibles	50,5	30,5	30,5	30,5
Dépenses nettes	168,0	88,5	16,7	14,8

Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications et d'informatique

Dépenses brutes	113,6	131,0	147,1	147,1
Moins : Recettes disponibles	113,6	131,0	147,1	147,1
Ressources nettes (fournies) utilisées	-	-	-	-

TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ

Dépenses brutes du secteur d'activité	332,1	250,0	194,3	192,4
Moins : Recettes disponibles du secteur d'activité	164,1	161,5	177,6	177,6
Dépenses nettes du secteur d'activité	168,0	88,5	16,7	14,8

Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.

Équivalents temps plein (ETP)

388	351	296	283
-----	-----	-----	-----

Le pouvoir total de dépenser du secteur d'activité provient de crédits accordés à TPSGC par le Parlement (dépenses nettes du secteur d'activité) et de fonds obtenus d'autres ministères et organismes pour des services fournis (total des recettes disponibles du secteur d'activité).

La diminution importante des dépenses nettes relatives aux crédits, depuis 2004-2005, est attribuable principalement aux projets relatifs au Gouvernement en direct (Ged) et au Système de gestion des dossiers, des documents et de l'information. Le financement du projet Ged est approuvé tous les ans. Est inclus dans les données le transfert, par la Direction du principal de l'information du Secrétaire du Trésor (DDPT-SCT), des activités relatives au Ged. Ce transfert est en vigueur depuis le 12 décembre 2003, conformément à l'arrêt en conseil. Les montants inclus sont les suivants : 15,1 millions de dollars en 2003-2004; 14,1 millions de dollars en 2004-2005; 2,8 millions de dollars en 2005-2006 et 0,9 million de dollars en 2006-2007.

Plans et défis

La gestion du changement découlant de la mise en œuvre de recommandations formulées à la suite d'examen internes et externes ainsi que de la restructuration sera l'un des enjeux importants de la direction pour la période de planification.

L'un des principaux objectifs stratégiques concerne le lancement d'une initiative d'affaires qui nous permettra de devenir un excellent fournisseur de services partagés en technologie de l'information (TI). On a fixé cet objectif pour faire suite à la décision du gouvernement de se transformer et de se moderniser par l'adoption d'une approche axée sur la prestation de services communs, qui sera facilitée par un contexte de services communs et partagés en TI. À cette fin, ce secteur d'activité envisage d'appliquer un

certain nombre de modèles opérationnels lui permettant d'offrir au gouvernement du Canada des services efficaces et efficaces. Cela permettra d'intégrer et d'uniformiser les services à l'échelle du gouvernement et d'encourager l'élaboration d'initiatives visant à offrir dans l'ensemble du gouvernement des possibilités de gestion rentables et à valeur ajoutée. Par la mise en œuvre du concept de services partagés, les ministères pourront se concentrer sur leurs activités de base et la population canadienne tirera profit des gains d'efficacité réalisés grâce à la réduction de coûts et à l'amélioration de la fonctionnalité.

Un autre résultat important de ces examens concerne la gestion générale de l'initiative Ged, qui a été transférée par la Direction du dirigeant principal de l'information du Secrétaire du



Services communs de télécommunications et d'informatique

Objectif

Sur demande, fournir des services d'infrastructure électronique et des services professionnels à tous les ministères et organismes, concernant les réseaux et les services informatiques, les télécommunications et le développement d'applications. Assurer le leadership dans le soutien des initiatives à l'échelle du gouvernement, comme la Voie de communication protégée, le renouvellement de la communauté de la gestion de l'information et de la technologie de l'information (GI-TI) et Gouvernement en direct.

Aperçu du secteur d'activité

Le secteur d'activité des Services communs de télécommunications et d'informatique (SCTI) répond à la demande croissante du gouvernement et de la population du Canada concernant des services de technologie de l'information fiables, rapides, sûrs et pratiques. Nous offrons un large éventail de services optionnels aux ministères et aux organismes dans le domaine des services informatiques et de télécommunications, des services de formation et de perfectionnement professionnel dans le secteur des technologies de l'information et des communications, ainsi que l'accès électronique à l'information et aux services du gouvernement pour les Canadiens et les Canadiennes, 24 heures sur 24 et sept jours sur sept. Nous fournissons, élaborons et/ou gérons des réseaux d'audio-messagerie et de communication de données, des ordinateurs, des serveurs, des services de communication, des applications, nous nous occupons de la gestion de projets et des services du Centre du savoir du gouvernement électronique à l'intention des

Faits importants

- Nous fournissons l'infrastructure électronique, y compris la Voie de communication protégée du gouvernement du Canada, et des services sécurisés, interconnectant plus de 120 ministères, organismes et sociétés d'État, afin d'assurer la prestation de services électroniques.
- Nous administrons le Site du Canada, mis à la disposition de la population 24 heures sur 24 et sept jours sur sept.
- Nous gérons le Service d'annuaire gouvernementaux électronique (SAGE), l'annuaire électronique principal destiné à tous les employés de la fonction publique (125 000 visites par jour, dont 64 % proviennent de l'extérieur du gouvernement).

ministères et des organismes fédéraux et des sociétés d'État, et nous servons également de courtier à cet égard.

Nous sommes responsables de la gestion générale de l'initiative Gouvernement en direct (GeD). Nous exerçons un leadership stratégique afin d'aider les ministères et les organismes dans la mise en œuvre de l'initiative GeD, nous supervisons cette dernière et nous appuyons la conception et la mise en œuvre des programmes et de l'infrastructure du gouvernement électronique. Nous élaborons des stratégies et des solutions novatrices pour la gestion rentable des besoins du gouvernement en matière d'informatique et de télécommunications. Nous procédons également à des recherches et à des évaluations en ce qui concerne la technologie afin d'examiner les possibilités concernant l'adoption de produits et services novateurs, l'application de nouvelles technologies, le recours à d'autres formes de prestation de services et l'établissement de partenariats.

Résultat stratégique n° 2 : Saine gerance

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
TOTAL	Exercer un leadership, dans l'ensemble du gouvernement, concernant l'écologisation des achats du gouvernement fédéral. Aider le gouvernement fédéral à s'orienter vers un approvisionnement plus durable.	<ul style="list-style-type: none">Donner une formation en matière d'approvisionnement écologique aux agents chargés des achats de la Direction générale des approvisionnements. Objectif : 100 % d'ici le 31 mars 2006.Offrir aux ministères clients des séances d'information, tous les ans. Objectif : offrir au moins 30 séances d'information d'ici le 31 mars 2007.Diffuser sur le Réseau des achats verts les profils des produits et des services écologiques. Objectif : accroître le nombre de profils de 90 à 150 d'ici le 31 mars 2007.Offrir aux ministères un cours sur l'approvisionnement écologique. Objectif : 100 % d'ici le 31 mars 2007	215	430	645
	Renouveler les ressources humaines.	<ul style="list-style-type: none">Terminer l'élaboration des plans d'apprentissage personnels. Objectif : terminer l'élaboration de 90 % des plans d'ici août 2004.Terminer les examens de classification. Objectif : niveaux PG-1 à PG-4 d'ici mars 2005Objectif : niveaux PG-5 et PG-6 d'ici mars 2007Relancer le programme de perfectionnement des agents. Objectif : d'ici décembre 2004Elaborer et mettre en œuvre des activités de recrutement stratégique, en collaboration avec les secteurs et la Direction générale des services ministériels, des ressources humaines et des communications. Objectif : mars 2005	déterminer	déterminer	
				A	déterminer

Section IV – Plans et priorités -
Secteurs d'activité

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
TOTAL	Examen des achats de l'ensemble du gouvernement, et mise en œuvre des décisions ultérieures du gouvernement	<ul style="list-style-type: none"> ■ Présenter le rapport provisoire. ■ Objectif : juillet 2004 ■ Consulter les intervenants. ■ Objectif : automne 2004 ■ Présenter le rapport final. ■ Objectif : décembre 2004 ■ Mettre en œuvre par la Direction générale des approvisionnements. ■ Objectif : à déterminer 	1 800 A	10 575	780



Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
Effectuer trois examens approfondis des produits afin d'élaborer des méthodes d'approvisionnement plus efficaces.	Elaborer un cadre de gestion des produits afin de fournir des services à moindre coût et d'offrir le meilleur rapport qualité-prix aux clients.	■ Terminer l'élaboration du cadre. Objectif : octobre 2004	*Nota : les ressources sont prévues dans l'examen des achats de l'ensemble du gouvernement.	430	30 A
				* Nota : les ressources connexes pour deux des trois examens sont incluses dans les estimations relatives à MDGC.	
Établir des paramètres de mesure du rendement en tenant compte des indicateurs de rendement clés (comprend les objectifs 10 %, 50 %, 10 %).	Elaborer des répertoires de services, des barèmes d'honoraires normalisés et des cadres de facturation pour le ministère de la Défense nationale (MDN).	■ Terminer l'élaboration des répertoires de services et des barèmes d'honoraires pour le MDN. Objectif : fin de 2004-2005 ■ Faire approuver les structures de taux par le SCT Objectif : septembre 2004	610 A	déterminer A	déterminer A
Améliorer la prestation de services par l'adoption de modèles de contrats normalisés. Simplifier les processus relatifs aux achats dont le volume est grand et dont la valeur est faible.	Elaborer le projet Marché en direct du gouvernement du Canada (MDGC) afin de fournir un environnement d'approvisionnement électronique.	■ Obtenir l'approbation définitive du projet. Objectif : automne 2004 ■ Procéder à la mise en œuvre dans quatre ministères directeurs. Objectif : mars 2005 ■ Terminer l'examen de dix méthodes d'approvisionnement. Objectif : novembre 2004 ■ Intégrer les résultats des examens. Objectif : mars 2005	150 A	déterminer A	déterminer A
			6 805		
		* Nota : On ne connaît pas encore les dépenses prévues pour 2005-2006 et 2006-2007. Elles seront fonction du modèle économique du MDGC et des analyses de rentabilisation, qui sont en cours d'élaboration. Cette information sera incluse dans la demande d'approbation définitive du projet, à l'automne 2004.			

Section IV – Plans et priorités -
Secteurs d'activité

Principaux risques

- Nombreuses priorités et la nature complexe de certains projets.
- Caractère adéquat des systèmes de gestion de l'information et de technologie de l'information.
- Possibilités de manquements à l'éthique.
- Restrictions budgétaires et moins de ressources humaines compétentes et expérimentées.

Capacité et renouvellement des ressources

L'évaluation des risques ainsi que des mesures visant à les atténuer. Compte tenu de l'étendue de la transformation de nos activités et de la nature de nos différentes initiatives, nous avons déterminé les principaux risques nuisant à notre pleine capacité d'obtenir les résultats prévus.

Voici certaines de nos activités visant à atténuer les risques : communiquer de façon continue les objectifs ministériels à tous les employés par l'entremise du personnel de direction, axer nos ressources limitées sur les changements ayant le plus d'effets positifs sur tous nos intervenants, examiner les systèmes actuels de gestion de l'information et de technologies de l'information.

afin d'élaborer une stratégie à long terme visant à assurer l'adaptabilité des futurs systèmes; promouvoir le programme d'éthique et élaborer des processus de contrôle à l'égard du rendement des fournisseurs; réexaminer les ressources en matière de dotation afin de planifier en fonction des nouvelles priorités; accroître la formation et le perfectionnement professionnel, au besoin; et favoriser un environnement d'apprentissage continu et adopter des pratiques de formation sur place.

humaines — Nous connaissons certaines difficultés en ce qui concerne la capacité de nos ressources humaines. Nous faisons face à des défis à cet égard notamment en raison du taux élevé de roulement du personnel, du vieillissement de l'effectif et du manque de compétences clés. Nous avons besoin d'acquérir des compétences permettant de transformer le secteur d'activité par la prestation de services de gestion de projets d'approvisionnement plutôt que par la gestion des opérations. Nous relèverons ces défis en offrant des possibilités de perfectionnement professionnel, en procédant à un recrutement stratégique visant à répondre aux besoins précis de l'organisation, en examinant les niveaux de classification en vue de créer des descriptions de travail génériques, communes à différents postes, et en relançant le programme de perfectionnement des agents.

Pour assurer la réussite de cet exercice et pour qu'il soit profitable à nos clients, à la population canadienne et aux parlementaires, nous avons intégré à nos pratiques de gestion courantes

Résultats stratégiques

Résultat stratégique n° 1 : Services de qualité

Priorités – Résultats	Indicateurs – Objectifs	Ressources connexes (000 \$) 2004-2005 2005-2006 2006-2007	Examiner les pratiques de gestion des marchés et y apporter des changements en vue de renforcer la reddition de comptes.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Élaborer un plan de travail. Objectif : mars 2005 ■ Établir des paramètres de mesure du rendement. Objectif : mars 2005 	780	780	780



composé principalement d'employés de la Direction générale des approvisionnements, mais aussi d'employés du ministère de la Défense nationale, du Secrétariat du Conseil du Trésor et du ministère de la Justice.

Le groupe de travail examine tout le processus d'approvisionnement à l'échelle du gouvernement, notamment les produits, les services et les projets de construction. Des recommandations seront formulées quant à la meilleure manière de gérer les approvisionnements au gouvernement fédéral. Les recommandations devraient être présentées au gouvernement d'ici décembre 2004. La Direction générale des approvisionnements participera ensuite à la mise en œuvre des recommandations approuvées. Cette initiative est décrite plus en détail à l'annexe B.

Saine gestion

Nous reconnaissons l'importance d'une saine gestion et, à cette fin, nous jouons un rôle déterminant dans l'atteinte des objectifs du gouvernement en matière de développement durable. Nous avons aussi entrepris plusieurs initiatives de renouvellement des ressources humaines afin de préserver notre bassin de talents et d'accroître nos connaissances ainsi que nos compétences, qui sont nécessaires pour relever les défis de l'avenir.

Écologisation des approvisionnements du gouvernement fédéral – Grâce à notre stratégie,

en matière d'approvisionnement écologiquement, réduire l'empreinte environnementale de ses achats et utiliser son énorme pouvoir d'achat pour faire progresser le marché des produits et des services écologiques. Nous continuons la mise en œuvre de nos initiatives visant l'écologisation des achats du gouvernement fédéral au moyen de programmes de formation en matière d'approvisionnement écologiquement destinés aux agents d'approvisionnement, de séances d'information offertes à tous les ministères et de l'augmentation du nombre de profils de produits offerts sur le Réseau des achats verts.

L'approvisionnement électronique comme un moyen pratique et économique de faire des affaires. La Chaine d'approvisionnement électronique (CAE) offre un cadre efficace et efficient pour l'achat électronique de biens et de services. L'un des principaux éléments de la CAE est le projet Marché en direct du gouvernement du Canada (MDGC), conçu pour faciliter et simplifier l'achat de biens et de services au gouvernement tout en assurant une transparence et une reddition de comptes totales. L'élément clé de notre stratégie de développement concerne le lancement du service MDGC en collaboration avec quatre ministères directeurs durant la dernière moitié de 2004-2005. Le service sera ensuite mis à la disposition de tous les ministères et organismes. Pour obtenir plus de détails sur le projet MDGC, veuillez consulter l'annexe B.

En plus de l'élaboration de MDGC, nous procédons actuellement à l'examen de nos méthodes d'approvisionnement pour certains groupes de produits. Au cours du présent exercice financier, nous prévoyons terminer l'examen des méthodes d'approvisionnement pour dix groupes de produits. Les résultats à cet égard seront intégrés à MDGC, afin de faciliter l'achat de ces produits et services et d'assurer la transparence ainsi que la reddition de comptes. Le projet MDGC et les examens des méthodes d'approvisionnement contribueront aussi à l'atteinte de nos objectifs de réduction des coûts et des délais d'exécution des opérations d'approvisionnement au cours des trois prochaines années (10 %, 50 %, 10 %).

Examen des achats de l'ensemble du

gouvernement – Le renouvellement des approvisionnements et l'approvisionnement électronique progressent rapidement au sein du cadre législatif, du cadre de politiques et du cadre de gestion relatifs aux achats fédéraux. Nous apportons aussi une contribution importante à l'examen et à la modernisation en profondeur de ces cadres. En décembre 2003, le gouvernement a annoncé la tenue d'un examen des achats, dirigé par TPSSGC. On a formé un groupe de travail multidisciplinaire à cet égard,



APPROVISIONNEMENTS

(en millions de dollars)			
Prévision des dépenses	Dépenses	Dépenses prévues	Dépenses 2006-2007
2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
SERVICE DES APPROVISIONNEMENTS			
Crédits de fonctionnement et crédits législatifs			
Dépenses brutes	178,7	194,0	165,2
Moins : Recettes disponibles	33,9	30,0	31,4
Dépenses nettes	144,8	164,0	133,8
Fonds renouvelable des services facultatifs			
Dépenses brutes	119,0	110,5	110,5
Moins : Recettes disponibles	119,1	110,5	110,5
Ressources nettes (fournies) utilisées	(0,1)	-	-
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ			
Dépenses brutes du secteur d'activité	297,7	304,5	275,7
Moins : Recettes disponibles du secteur d'activité	153,0	140,5	141,9
Dépenses nettes du secteur d'activité	144,7	164,0	133,8
<i>Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.</i>			
Équivalents temps plein (ETP)	1 877	1 873	1 845
1 837			

Le pouvoir total de dépenser du secteur d'activité provient de crédits accordés à TPSCGC par le Parlement (dépenses nettes du secteur d'activité) et de fonds obtenus principalement d'autres ministères et organismes à la suite de services fournis (total des recettes disponibles du secteur d'activité). Ces derniers fonds représentent environ 46 % du pouvoir total de dépenser du secteur d'activité, ce qui signifie que près de la moitié de celui-ci provient d'accords conclus selon le principe de la rémunération des services. Est inclus dans les données le transfert du Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT) de l'Initiative des services de voyage partagés (ISVP), qui est entrée en vigueur le 9 janvier 2004, conformément au décret en conseil. C'est la raison principale pour laquelle on note des écarts dans les dépenses nettes au cours des années. Les montants inclus sont les suivants : 8,2 millions de dollars en 2003-2004; 31,5 millions de dollars en 2004-2005; 1,2 million de dollars en 2005-2006 et 4,6 millions de dollars en 2006-2007.

Services de qualité

La Direction générale des approvisionnements est axée sur la prestation de services de qualité par l'adoption de meilleures solutions en matière d'approvisionnement, à un coût moindre. Notre plan repose sur plusieurs initiatives interdépendantes et des priorités clés, visant à faire économiser aux contribuables des centaines de millions de dollars au cours des prochaines années. Ces initiatives et ces priorités se divisent en trois volets principaux.

Renouvellement des approvisionnements –

Nous nous engageons à mettre en œuvre plusieurs initiatives qui, à la fin de 2006-2007, permettront :

- de réduire le coût des produits et des services de 10 %;
- de réduire le délai d'exécution des opérations d'approvisionnement de 50 %;
- de réduire le coût des achats de 10 %.

Afin d'améliorer la gestion des approvisionnements, nous prendrons les mesures suivantes : modifier les pratiques de gestion des marchés afin d'accroître la responsabilisation et de renforcer le contrôle après l'attribution des marchés; effectuer des examens des produits et un examen du cadre de gestion des produits pour en améliorer l'efficacité; élaborer des répertoires de services et un cadre exhaustif d'établissement des honoraires et de facturation concernant les services fournis à nos clients, en particulier le ministère de la Défense nationale, notre plus important client, afin de créer des régimes de facturation simples et sans ambiguïté; adopter des modèles de contrats normalisés et des processus simplifiés pour les achats dont le volume est élevé et dont la valeur est faible. Nous continuerons de tirer profit des technologies de l'information et de promouvoir



Service des approvisionnements

Objectif

Fournir à la population canadienne et au gouvernement fédéral des services à valeur ajoutée qui soient pertinents et opportuns dans la gestion des approvisionnements et des services communs connexes.

Aperçu du secteur d'activité

TPSGC offre aux ministères et aux organismes à l'échelle du gouvernement des services et des solutions en matière d'approvisionnement, de manière efficace et efficiente, en assurant la meilleure rentabilité pour les Canadiens et les Canadiennes.

La Direction générale des approvisionnements (appelée autrefois Service des

approvisionnements), le principal fournisseur de services en la matière, offre à ses clients une vaste gamme de solutions ayant trait à l'approvisionnement, comme les offres à commandes, les arrangements en matière d'approvisionnement et les marchés

électroniques, dont elle accroît l'utilisation dans le cadre de l'une de ses initiatives spéciales. Elle joue également un rôle important dans l'écologisation des opérations du gouvernement en aidant les ministères homologues à examiner et à adopter des solutions de rechange écologiques, en les encourageant à acheter des produits écologiques et en leur fournissant les outils conçus pour les aider à remplir leurs obligations en matière d'approvisionnement écologique.

En fournissant ces services, à titre de partenaire stratégique de nos clients :

- nous les aidons à définir leurs besoins;

- nous trouvons les meilleures solutions

- possibles pour répondre à leurs besoins en

- matière d'approvisionnement;

- nous surveillons de près les rapports entre les

- clients et les fournisseurs après l'attribution

- des marchés pour assurer une

- responsabilisation rigoureuse durant tout le

processus d'approvisionnement.

Plans et défis

Nous procédons à une redéfinition du mandat de la Direction générale des

approvisionnements, par l'entremise d'un

ambitieux programme de transformation des

activités, afin de fournir au gouvernement et

aux citoyens du Canada davantage de services à

valeur ajoutée. Notre plan de transformation

des activités devrait permettre au gouvernement

de réaliser des économies substantielles à la fin

de la période de trois ans. Ce plan sera

approfondi davantage au-delà de l'horizon de

planification de trois ans. Nous accorderons plus

d'importance aux résultats qu'aux processus et

nous axerons davantage notre démarche sur la

gestion stratégique et générale que sur la gestion

Direction soit reconnue par tous comme une

organisation qui adopte des normes élevées en

matière d'éthique, qui gère la prestation de

services d'approvisionnement efficacement et de

haute qualité destinés au gouvernement, et qui

gère bien les impôts des contribuables.

Faits importants

- TPSGC est le plus grand acheteur public de biens et de services au Canada.

- Chaque année, nous achetons des produits et des services dont la valeur est supérieure à 10 milliards de

- dollars et nous gérons environ 60 000 opérations.

- Les achats visent principalement les ordinateurs et les

- logiciels, les services de traitement de l'information et

- les services de télécommunications, l'équipement de

- communication, les biens commerciaux et les services

en matière de construction.

FCB : Financé dans le cadre du budget



Priorités – Résultats	Indicateurs – Objectifs	2004-2005	2005-2006	2006-2007
-----------------------	-------------------------	-----------	-----------	-----------

Gérer les investissements du gouvernement et le dessaisissement d'un portefeuille diversifié d'installations fédérales comprenant notamment des logements, des biens à vocation particulière, des installations maritimes, des biens relatifs au transport terrestre et des biens excédentaires	■ Obtenir des directives sur les initiatives de dessaisissement d'ici 2005.	FCB	FCB	FCB
Assumer un rôle de leadership au sein du gouvernement fédéral en écoplanifiant nos opérations internes et en aidant les ministères homologues à cet égard.	■ Remplir les engagements énoncés dans la dernière Stratégie de développement durable de TPSGC.	23 100	23 100	23 100
Fonds renouvelable des Biens immobiliers – Fournir des services immobiliers de façon rentable et en temps opportun.	■ Harmoniser les recettes et les dépenses.	156	156	156
Améliorer nos compétences en matière de surveillance dans la planification des coûts et les pratiques de gestion.	■ Accroître de 10 % le nombre de projets réalisés dans le respect des délais, des budgets et de la période de planification de trois ans.	FCB	FCB	FCB
Faciliter l'aliénation des biens excédentaires du gouvernement par le biais du Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers.	■ Fournir aux ministères gardiens, en temps opportun, des services professionnels en matière d'aliénation des biens excédentaires. Maintenir un niveau de crédit permettant de faciliter l'aliénation des biens dont le gouvernement a la garde.	(11 888)	(11 888)	(11 888)

TOTAL		1 759 226	1 734 104	1 708 530
-------	--	-----------	-----------	-----------

Résultat stratégique n° 2 : Saine gestion

Priorités – Résultats	Indicateurs – Objectifs	2004-2005	2005-2006	2006-2007
-----------------------	-------------------------	-----------	-----------	-----------

Proposer une méthode différente de prestation des services immobiliers.	■ Proposer un nouveau modèle de prestation de services d'ici décembre 2004.	2 700	2 700	2 700
Moderniser le cadre d'investissement en mettant l'accent sur la gestion axée sur le portefeuille.	■ Stratégies en matière de locaux et le ratio des biens qui appartiennent au Ministère par rapport à ceux qu'il loue approuvés.	1 200	1 200	1 200
Améliorer les prévisions relatives aux demandes de locaux à bureaux.	■ Réviser le cadre de régie relatif aux prévisions de l'offre et de la demande d'ici 2005.	850	850	850

Les mesures du rendement constituent un outil essentiel à l'évaluation de la réussite d'un programme. La Direction générale des biens immobiliers s'efforce d'élaborer des indicateurs de rendement cohérents, liés aux résultats stratégiques, et de les utiliser afin de démontrer, au moyen de comparaisons établies avec des sources externes et des tendances au fil du temps, les résultats obtenus grâce à l'utilisation des fonds publics.

grâce à l'utilisation des fonds publics.

Priorités – Résultats		Indicateurs – Objectifs		Ressources connexes (000 \$)	
Fournir aux ministères et aux organismes des milieux de travail productifs et à coût abordable leur permettant d'offrir des programmes et des services aux Canadiens et aux Canadiennes, assurer une gestion responsable des biens et maintenir leur valeur.		■ Maintenir et améliorer les indicateurs de rendement liés à la gestion du portefeuille immobilier : ■ Veiller à ce que le rendement du capital investi soit conforme aux objectifs définis (5-8 %). ■ Veiller à ce que les coûts de fonctionnement soient conformes aux normes de l'industrie (ex. : BOMA). ■ Veiller à ce que le taux réel de recapitalisation soit près du taux financé de recapitalisation ou égal à celui-ci. ■ Maintenir les taux nationaux d'occupation égaux ou inférieurs à 4 % ou à un niveau qui se compare avantageusement à celui de l'industrie. ■ Veiller à ce que l'utilisation des locaux se compare avantageusement aux indicateurs externes de rendement ou suive les tendances. ■ Elaborer et adopter des normes relatives à l'immeuble de base et à l'aménagement d'ici le 31 mars 2005.		FCB	1 747 858
Attribuer les nouveaux contrats portant sur les autres formes de prestation de services (AFPS) pour les services de gestion immobilière et de réalisation de projets.		■ Les nouveaux contrats entrent en vigueur le 1 ^{er} avril 2005.		FCB	1 722 736
Mettre en œuvre la vision et le plan à long terme (VPLT) pour la Cité parlementaire.		■ Réviser et faire approuver la VPLT d'ici mars 2005. ■ Établir un protocole d'entente avec les intervenants. ■ Mettre en œuvre la VPLT révisée.		FCB	1 697 162

haute qualité et d'entretenir de bons rapports avec les clients tout en mettant en œuvre un vaste programme de changement.

3 – Gestion de la demande : La prévision des

demandes en locaux est essentielle pour assurer une planification stratégique à long terme et l'optimisation du rapport coût-efficacité en matière de locaux. Il s'agit d'une mission difficile à un micro-niveau, puisque les

ministères changent constamment et qu'ils sont parfois incapables de définir les futurs besoins qui découleront de leur programme. Au macro-

niveau, nous prenons des mesures afin de stabiliser notre façon de comprendre la demande globale de locaux à l'échelle de la

collectivité. Par exemple, nous participons à des études sur le regroupement des activités de soutien (p.ex., les services administratifs) dans des endroits communs. Nous instaurons également des normes générales liées aux locaux et à l'aménagement dans l'ensemble du

gouvernement, mesure qui assurera une démarche cohérente et efficiente à l'égard des locaux.

4 – Pratiques de gestion : Nous clarifions

notre structure de reddition de comptes, nous améliorerons nos outils et nos processus de production de rapports et nous adopterons un

rigoureux processus de gestion des risques dans le cadre de nos projets. Les améliorations que nous obtiendrons dans ces domaines influenceront de façon déterminante sur la confiance du public à l'égard de notre gestion des investissements et des services immobiliers, que nous exerçons au nom de la population canadienne.

5 – Capacité de l'effectif : Il faut mettre en

œuvre des stratégies et des plans solides et novateurs en matière de ressources humaines et de gestion des connaissances, afin d'assurer le

maintien des compétences et des capacités dans l'avenir. Le vieillissement des employés de la Direction générale, la concurrence grandissante pour l'obtention des travailleurs du savoir ainsi

que les limites financières et opérationnelles découlant des examens des dépenses en cours dans l'ensemble du gouvernement présentent tous des défis importants en matière de

ressources humaines pour les années à venir. Une stratégie en matière de ressources humaines sera élaborée dans le cadre de la réorganisation de la Direction générale des biens immobiliers.

Section IV – Plans et priorités -
Secteurs d'activité

menons nos activités et nous contribuerons au maximum au programme du gouvernement à titre d'organisation de services communs. Cette année, nous accorderons beaucoup d'importance à la planification d'une réorganisation en matière de gestion immobilière, qui sera mise en œuvre au cours des trois à cinq prochaines années. Grâce à la réorganisation de la Direction générale, nous comptons produire des avantages économiques, environnementales et sociales pour les citoyens canadiens. Plus précisément, voici les quatre principaux objectifs que nous nous sommes fixés :

1. Réduire les coûts de l'immobilier pour le gouvernement.
2. Définir un régime immobilier efficace, afin de donner aux autres ministères et organismes les meilleurs conseils et de leur offrir les meilleures solutions en tenant compte de l'ensemble du gouvernement.
3. Améliorer notre rendement opérationnel, c'est-à-dire réaliser les projets en respectant les délais, les budgets et la portée des travaux, conformément aux politiques du gouvernement.
4. Lancer des initiatives environnementales touchant entre autres l'élaboration de normes environnementales et la conservation de l'énergie.

Principaux engagements

- Nous trouverons des moyens de réaliser des gains accrus d'efficacité et de réduire le coût des opérations, et nous veillerons à ce que les impôts des Canadiens soient utilisés à bon escient.
- Nous élaborons une proposition concernant une méthode différente de prestation des services immobiliers.
- Nous nous améliorerons dans le domaine de l'estimation des coûts, de la planification de projets et de la gestion des biens immobiliers.
- Nous exercerons un leadership solide en matière de développement durable.

De plus, nous continuerons de soutenir le programme d'action du gouvernement en assumant la responsabilité, au nom du

Principaux risques

- Capacité de modifier la culture en matière de prestation de services.
 - Fonds suffisants aux fins de la recapitalisation adéquate de l'ensemble du portefeuille.
 - Capacité d'assurer la planification des locaux et de faire des prévisions justes à cet égard.
 - Réussite dans la gestion et la réalisation des principaux projets.
- Capacité d'assurer un volume d'activités continu et d'entreprendre un vaste programme de changement.

— Gestion du portefeuille : Grâce à

gouvernement fédéral, des travaux d'assainissement des étangs bitumineux de Sydney et en contribuant à la réalisation du programme urbain.

En élaborant un modèle général de prestation de services immobiliers, nous nous concentrons énergiquement sur la façon de mieux relever les défis dans cinq principaux domaines :

optimiser le portefeuille des biens en utilisant les locaux plus efficacement et en regroupant les besoins des ministères fédéraux lorsque cette solution sera avantageuse.

2 – Prestation de services : La Direction

d'excellents rapports avec ces derniers. Nous devons maintenant veiller à répondre aux demandes des clients, qui veulent des solutions personnalisées en matière de locaux et des délais d'exécution rapides, tout en respectant la capacité financière du gouvernement et en faisant preuve d'efficacité. Un autre défi consistera à continuer de fournir des services de

Plans et défis

La Direction générale des biens immobiliers s'est lancée à fond dans un vaste examen portant sur la prestation des services immobiliers. Les changements qui découleront de cet examen lui permettront de remplir encore mieux son mandat à titre d'intendant immobilier et de fournisseur de services immobiliers, dans un contexte marqué par divers examens gouvernementaux et par les recommandations

de la vérificatrice générale et du Comité permanent des comptes publics (CPCP) concernant les locaux à bureaux⁽¹⁾.

Nous examinerons les nombreux changements pouvant être apportés à la façon dont nous

⁽¹⁾ Les examens de la vérificatrice générale et du CPCP ont permis de définir les améliorations à apporter dans le secteur immobilier. Pour connaître les initiatives entreprises à cet égard, veuillez consulter l'annexe B – Initiatives horizontales et principales.

SERVICES IMMOBILIERS				
(en millions de dollars)				
	Prévision des dépenses	2003-2004	2004-2005	2005-2006
	prévues	prévues	prévues	prévues
GAMME DES SERVICES DE GESTION DES LOCAUX ET DES AVOIRS FÉDÉRAUX				
Credits de fonctionnement (incluant affectation contrôlée séparément), crédits pour dépenses en capital, crédits de subventions et de contributions et crédits législatifs	2 366,9	2 279,3	2 270,9	2 296,5
Moins : Recettes disponibles	488,9	275,3	274,8	274,8
TOTAL – LOCAUX ET AVOIRS FÉDÉRAUX	1 878,0	2 004,0	1 996,1	2 021,7
GAMME DE SERVICE DES SERVICES				
Fonds renouvelable des Services immobiliers	863,0	837,2	871,8	866,5
Moins : Recettes disponibles	863,0	837,2	871,8	866,5
Ressources nettes (fournies) utilisées	-	-	-	-
Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers	3,8	3,3	3,3	3,3
Moins : Recettes disponibles	20,4	15,1	15,1	15,1
Ressources nettes (fournies) utilisées	(16,6)	(11,9)	(11,9)	(11,9)
Moins : Recettes disponibles	(16,6)	(11,9)	(11,9)	(11,9)
Ressources nettes (fournies) utilisées	1 861,4	1 992,1	1 984,2	2 009,8
TOTAL DU SECTEUR D'ACTIVITÉ	3 233,7	3 119,7	3 145,9	3 166,2
Moins : Recettes disponibles du secteur d'activité	1 372,3	1 127,6	1 161,7	1 156,4
Moins : Recettes disponibles du secteur d'activité	1 861,4	1 992,1	1 984,2	2 009,8
Les chiffres étant arrondis, ils peuvent ne pas correspondre au total indiqué.				
Équivalents temps plein (ETP)	4 926	5 016	5 027	5 027
Le pouvoir total de dépenser du secteur d'activité provient de crédits accordés à TPSCG par le Parlement (dépenses nettes du secteur d'activité) et de fonds obtenus principalement d'autres ministères et organismes à la suite de services fournis (total des recettes disponibles du secteur d'activité).				
Ces derniers fonds représentent environ 40 % du pouvoir total de dépenser du secteur d'activité, lequel doit donc s'en remettre principalement à l'autofinancement. La plus grande partie des recettes provient du Fonds renouvelable des Services immobiliers.				
L'augmentation, en 2004-2005, des dépenses nettes prévues est attribuable aux fonds réservés à des projets précis qui pourraient être reportés aux exercices suivants s'ils ne sont pas approuvés en 2004-2005. La diminution des recettes relatives au Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers (FRABI), en 2004-2005, fait suite aux prévisions concernant une diminution des ventes de biens de grande valeur. Étant donné que le FRABI ne constitue pas un service obligatoire, une partie des ventes des biens de grande valeur est traitée au moyen de billets à ordre, par le biais de la Société immobilière du Canada (hors du FRABI). Le ralentissement économique prévu dans de nombreux secteurs devrait également se traduire par une diminution des ventes relatives au FRABI.				



Services immobiliers

Objectif

Fournir aux ministères et aux organismes des locaux à bureaux et des locaux à utilisation commune, offrir une gamme complète de services immobiliers et contribuer aux priorités en matière de politiques qui appuient le gouvernement du Canada dans la réalisation de programmes destinés aux Canadiens et aux Canadiennes.

Aperçu du secteur d'activité

Notre ministère est l'un des plus importants locataires et propriétaires de locaux à bureaux au pays. La Direction générale des biens immobiliers a la garde d'un important parc fédéral de locaux à bureaux et d'installations à utilisation commune, qui constitue une bonne partie des infrastructures essentielles permettant au gouvernement du Canada de servir efficacement ses citoyens.

L'entretien, la réparation et l'aliénation de biens immobiliers.

Au nom du gouvernement fédéral, la Direction générale des biens immobiliers administre les paiements en remplacement d'impôts et le Fonds renouvelable d'aliénation des biens immobiliers, lequel facilite l'aliénation des biens immobiliers excédentaires du gouvernement.

La Direction générale des biens immobiliers assume également la responsabilité, au nom du gouvernement fédéral, des travaux d'assainissement des lieux contaminés, comme les étangs bitumineux de Sydney, Argenta et la mine Giant, à Yellowknife. Elle continue également de jouer un rôle de premier plan dans le développement durable en contribuant à la réalisation du programme urbain et en menant une approche concertée en vue d'écologiser les opérations du gouvernement.

De plus, elle donne des conseils stratégiques spécialisés et offre aux autres ministères et aux organismes fédéraux des services professionnels et techniques novateurs dans les domaines de l'architecture et du génie, de l'immobilier et de la gestion des biens et des installations en ce qui touche l'acquisition, l'aménagement, la construction, la gestion, le fonctionnement,

La Direction générale des biens immobiliers, qui assure la direction des activités immobilières, est chargée de fournir aux autres ministères et organismes fédéraux des milieux de travail qui favorisent la productivité, et ce, à un coût abordable. Elle assume également la gestion de différents ouvrages de génie (comme les ponts et les barrages) et de trésors nationaux, dont la Cité parlementaire, et d'autres biens patrimoniaux dans l'ensemble du Canada.

Figure 3 - Plan des dépenses de TPSGC

PROGRAMME DES SERVICES GOUVERNEMENTAUX (1)			
	Prévision des dépenses	Dépenses prévues	Dépenses prévues
	2003-2004	2004-2005	2005-2006
	2006-2007		
Crédits de fonctionnement (incluant affectation contrôlée séparément), en capital, de subventions et contributions et législatifs			
Budget principal des dépenses (brut)	4 128,6	4 316,2	4 266,6
Moins: Recettes disponibles (2)	1 859,7	1 905,2	1 965,3
Total du budget principal des dépenses (3)	2 269,0	2 411,0	2 301,3
Ajustements:			
Coût des locaux fédéraux	139,6	17,7	14,4
Gouvernement en direct (Ged)	121,2	52,4	-
Transfert de Communication Canada (CC) des Services gouvernementaux d'information (SGI)	-	72,5	54,2
Capital	(58,2)	168,0	215,0
Licence pour le Système de gestion de l'information des dossiers et des documents (SGIDD) pour le gouvernement du Canada	31,1	8,0	8,0
Transfert du Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT) de l'Initiative des services partagés de voyage du gouvernement (ISPVG) (3)	8,2	-	-
Transfert du SCT de la Direction du dirigeant principal de l'information (DPI) pour les activités du Ged (3)	15,1	-	-
Report de fonds du budget d'opération	23,9	-	-
Conventions collectives	21,4	-	-
Paielements de transfert	(5,7)	-	2,5
Ajustements législatifs	45,0	1,6	2,2
Autres ajustements	53,5	6,0	7,4
Total des ajustements	395,2	326,1	303,7
DÉPENSES NETTES PRÉVUES	2 664,2	2 737,0	2 605,0
Moins: Recettes non disponibles	51,1	23,1	23,0
Plus: Coûts des services reçus à titre gracieux	36,8	39,0	38,5
COÛT NET DU PROGRAMME	2 649,9	2 753,0	2 620,4
Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.			
Équivalents temps plein (ETP)	13 318	13 731	13 558
			13 436
(1) Les recettes et les dépenses intraministérielles de 300 millions de dollars pour 2003-2004 et de 224 millions de dollars pour 2004-2005 et les années futures sont incluses pour un effet net nul.			
(2) Les recettes disponibles excluent 330 millions de dollars d'ajustements de l'année courante.			
(3) Les transferts du Secrétaire du Conseil du Trésor (SCT) de la Direction du dirigeant principal de l'information (DPI) pour les activités du Gouvernement en Direct (Ged) et de l'Initiative des services partagés de voyage du gouvernement (ISPVG) (entrées en vigueur par décrets en conseil le 12 décembre 2003 pour DPI et le 9 janvier 2004 pour ISPVG) sont inclus dans le Budget principal des dépenses de 2004-05 et des années futures. Les montants pour ISPVG sont: 31,5 millions de dollars pour 2004-2005; 1,2 millions de dollars pour 2005-2006 et 4,6 millions de dollars pour 2006-2007. Les montants pour DPI sont: 14 millions de dollars pour 2004-2005; 2,8 millions de dollars pour 2005-2006 et 0,9 millions de dollars pour 2006-2007.			

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

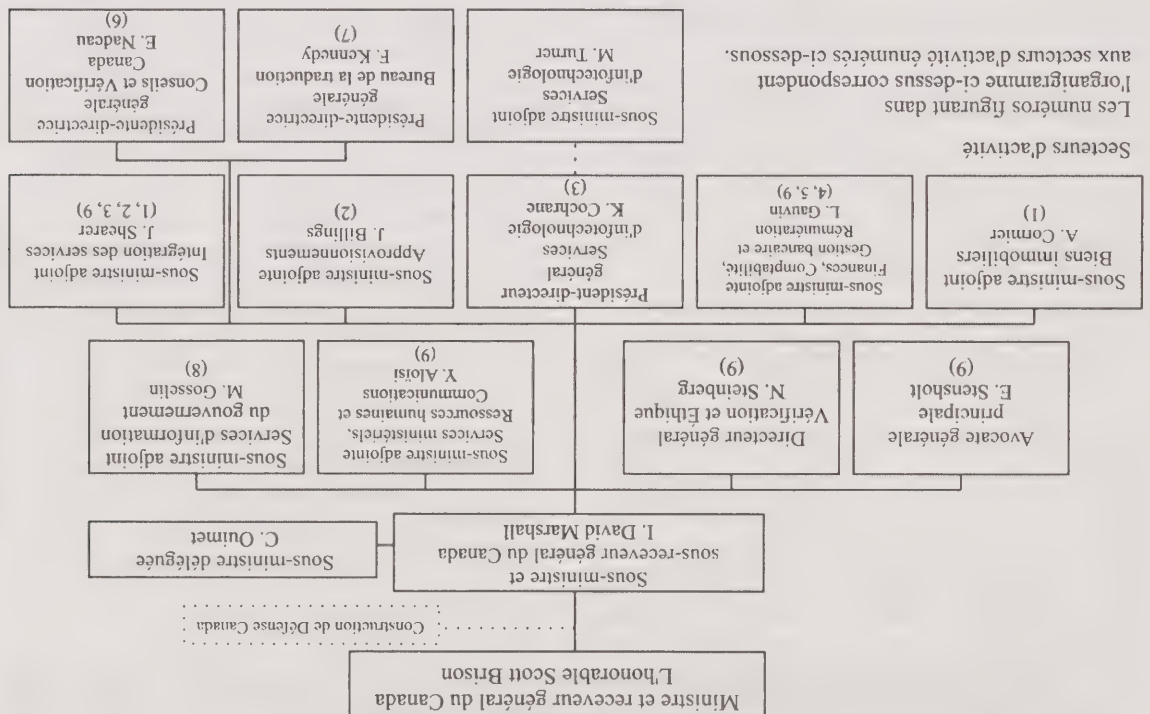


Figure 2 - Dépenses ministérielles prévues par crédit et par secteur d'activité pour 2004-2005

2004-2005 Dépenses ministérielles brutes prévues par crédit et par secteur d'activité									
(en millions de dollars)									
Equivalents Temps Plein (ETP)	Secteur d'activité / Crédit								
	Crédit 1	Crédit 5	Crédit 10	Fonds	Autres crédits	Equivalents			
	Fonction	Dépenses	Paiements	Fonds	Autres crédits	Equivalents			
	nement	en capital	de transfert	(légiatif)	(Note 1)	Total			
1. Services immobiliers	1 797	473	6	841	3	3 120	5 016		
2. Services des approvisionnements	171	-	-	110	23	304	1 873		
3. Services communs de télécommunications et d'information	117	-	-	131	2	250	351		
4. Receveur général	118	-	-	-	5	123	467		
5. Rémunération de la fonction publique	50	-	-	-	10	60	800		
6. Conseils et Vérification Canada	-	-	-	99	-	99	400		
7. Bureau de la traduction ⁽²⁾	49	-	-	228	-	277	1 734		
8. Services d'information du gouvernement	91	-	2	-	-	94	401		
9. Soutien opérationnel	298	-	-	-	38	337	2 689		
Total des dépenses brutes prévues pour le	2 692	473	8	1 410	81	4 664			
Moins: Recettes disponibles	505	-	-	1 422	-	1 927			
Total des dépenses nettes prévues pour le	2 187	473	8	(12)	81	2 737			
ministère									
<i>Les chiffres étant arrondis, peuvent ne pas correspondre au total indiqué.</i>									
Les dépenses ministérielles brutes représentent le volume d'affaires de TPSCG. Le Parlement approuve annuellement les dépenses ministérielles nettes prévues. Le Budget principal des dépenses.									
(1) Inclut le traitement et l'allocation pour automobile du ministre ainsi que les contributions aux régimes d'avantages sociaux des employés.									
(2) Les fonds renouvelables du Bureau de la traduction fournit des services au Parlement et collecte les revenus à partir de son propre crédit de fonctionnement. Par conséquent, les dépenses brutes ainsi que les recettes disponibles du fonds renouvelable incluent le 49 millions de dollars rapporté comme dépense brute sous le crédit de fonctionnement du Bureau.									

Structure de TPSGC

La structure de TPSGC est illustrée à la figure 1. TPSGC s'est restructuré au cours de l'exercice financier afin de renforcer la reddition de comptes, de regrouper les compétences dans certains domaines, de favoriser l'adoption d'une démarche plus stratégique de prestation des services et de permettre une focalisation accrue sur des enjeux et des avantages touchant l'ensemble du gouvernement.

Une des principales dispositions prises dans le cadre de cette restructuration a été la création de la Direction générale de l'intégration des services. La nouvelle Direction générale des services d'information du gouvernement a aussi été ajoutée; elle assume une série de fonctions auparavant attribuées à Communication Canada. De plus, comme il en a été fait mention ci-dessus, certaines fonctions opérationnelles ont été transférées du SCT à TPSGC. Mentionnons

notamment les responsabilités fonctionnelles du SCT en matière de GI-TI (et plus particulièrement le projet Gouvernement en direct), ainsi que l'Initiative de modernisation des services de voyage du gouvernement. À partir des principales directions générales chargées de la prestation des services, TPSGC offre son soutien par l'entremise de bureaux situés dans la région de la capitale nationale et dans tout le Canada; des bureaux régionaux sont établis à Vancouver, à Edmonton, à Toronto, à Montréal et à Halifax.

Plan des dépenses de TPSGC

La figure 2 illustre les dépenses prévues du Ministère par crédit et par secteur d'activité pour 2004-2005. La figure 3, le Plan des dépenses de TPSGC, illustre les dépenses prévues pour les trois prochaines années.



Saine gérance

Pour exercer une saine gérance, TPSCGC doit répondre aux priorités du gouvernement tout en préservant les services et les biens dont il est responsable (biens immobiliers, communications, approvisionnement, infrastructure de TI, conseils et vérification, services de traduction, etc.). Nous devons nous assurer d'avoir les ressources, les compétences, la structure et la culture qui nous permettront d'assumer efficacement nos responsabilités.

Principales initiatives

- Jouer un rôle de chef de file au sein du gouvernement en écologisant nos activités internes et en aidant les ministères homologues à ce chapitre. TPSCGC s'est notamment engagé à réduire de 39 %, par rapport au niveau de 1990, les émissions de gaz à effet de serre des immeubles de l'État d'ici 2007.
- Mettre en œuvre une stratégie d'assainissement des étangs bitumineux de Sydney en captant et en retirant toutes les matières toxiques dans ce secteur.
- Soutenir le programme urbain du gouvernement par l'application de la Politique de bon voisinage de TPSCGC afin d'accroître les répercussions positives de la présence fédérale dans les villes du Canada.
- Soutenir les initiatives et les examens horizontaux du SCT, notamment en dirigeant l'Examen des achats de l'ensemble du gouvernement et le lancement pangouvernemental de l'Initiative des services de voyages partagés d'ici avril 2005.

Saine gestion

La saine gestion, c'est la manière globale d'aborder la prise de décisions relatives à la planification, à l'organisation, à la direction et au contrôle de nos ressources et de nos services, dans les limites prescrites par les cadres législatifs, politiques et financiers reconnus. Pour exercer une saine gestion, il faut définir clairement la reddition de comptes et la gouvernance, adopter des normes élevées de conduite éthique, appliquer des cadres de gestion intégrée et s'engager à suivre les orientations stratégiques globales du Ministère et du gouvernement. Nous serons ainsi en mesure de mobiliser nos ressources et notre capacité, d'atteindre de véritables résultats et d'ajouter de la valeur aux activités du gouvernement.

Principales initiatives

- Répondre aux demandes de la Commission d'enquête sur le programme de commandites et les activités publicitaires (la Commission Gomery) en transmettant au moment opportun les dossiers de TPSCGC, pendant toute la durée des audiences.
- Elaborer, d'ici mars 2005, une stratégie pour la modernisation des ressources humaines (relations de travail, pratiques de gestion conformes à la *Loi sur la gestion des finances publiques*, dotation, apprentissage).
- Mettre au point des services efficaces en matière de gestion de l'information et de technologie afin de maximiser le rendement et l'excellence opérationnelle des secteurs d'activité.
- Compléter la mise en place d'un cadre de conduite éthique fondé sur le Plan d'intégrité en dix points, et assurer notamment la disponibilité d'agents d'éthique dans toutes les régions et directions générales d'ici mars 2005.
- Assurer une meilleure reddition de comptes grâce à la mise en œuvre du Cadre de gestion intégrée de TPSCGC, y compris le Cadre de responsabilisation de gestion.
- Mettre en œuvre la stratégie et le cadre de gestion des risques, et effectuer par la suite de vastes vérifications axées sur les risques au sein de TPSCGC, complétées par un suivi adéquat.
- Accroître la visibilité, l'accessibilité et l'obligation de rendre compte des institutions du gouvernement canadien au moyen de la prestation des Services d'information du gouvernement, comme la ligne 1 800 O-Canada.



Services de qualité

Le rôle de TPSGC consiste à assurer des services de qualité à titre de catalyseur et de fournisseur de services communs, centraux et partagés aux ministères et organismes homologues. Pour offrir des services de qualité, nous devons non seulement soutenir efficacement nos clients, mais aussi assurer des économies et un bon rendement dans l'ensemble du gouvernement.

Principales initiatives

- Mettre en œuvre, de 2004 à 2007, un programme comportant de nombreuses initiatives liées au renouvellement de l'approvisionnement, destiné à réduire de 10 % le coût des biens et des services, à réduire de 50 % le délai d'exécution des opérations et à réduire de 10 % le coût des achats.
- Elaborer une nouvelle démarche exhaustive en matière de biens immobiliers en adoptant une stratégie pangouvernementale, qui porte sur la gestion de portefeuille, la gestion des services et la prestation des services.
- Elaborer un plan stratégique en matière de services partagés de TI.
- Concevoir et mettre en œuvre, d'ici la seconde moitié de 2004-2005, l'étape initiale d'un important volet de la Chaîne d'approvisionnement électronique, soit le Marché en direct du gouvernement du Canada (MDGC), qui facilitera et simplifiera l'achat de biens et de services en ligne au sein du gouvernement (voir l'annexe B pour de plus amples détails).
- Échanger des pratiques exemplaires avec la Government Services Administration des États-Unis.
- Offrir une expertise en matière d'approvisionnement et de gestion de projet pour soutenir l'achat de la nouvelle flotte d'hélicoptères maritimes.
- Mettre en œuvre la vision et le plan à long terme pour la Cité parlementaire, concernant la rénovation des édifices du Parlement.
- Permettre l'atteinte des objectifs du Gouvernement en direct en matière de prestation de services en rendant accessibles en direct d'ici 2005, pour les Canadiens et les Canadiennes, les services du gouvernement du Canada les plus utilisés, y compris les services d'infrastructure de gouvernement électronique permettant l'accès sécuritaire aux programmes, aux services et à l'information du gouvernement de même que l'exécution de transactions protégées.
- Elaborer et mettre en œuvre un cadre des relations avec la clientèle à TPSGC pour garantir l'adoption d'une démarche axée sur le client dans le cadre des activités du Ministère.

Ainsi, TPSGC continuera de donner l'exemple en promouvant la durabilité environnementale des activités du gouvernement. D'ici 2007, il réduira de 39 % les émissions de gaz à effet de serre des immeubles de l'État. Nous élargirons la portée de notre Politique de bon voisinage pour nous assurer que la présence d'immeubles fédéraux a des répercussions positives sur les villes du Canada. Nous appuierons sans réserve les examens horizontaux du Conseil du Trésor en modernisant l'achat de biens et de services, et en créant des services centraux et partagés qui s'appliqueront à tous les voyages du gouvernement.

Exécution de grands projets d'importance nationale – TPSGC a l'occasion de démontrer sa capacité de gérer et d'exécuter des projets complexes, de grande valeur et d'importance nationale.

Parmi ces projets, mentionnons la prestation de services de gestion des contrats dans le cadre de l'acquisition d'une nouvelle flotte d'hélicoptères maritimes. Nous continuerons à planifier et à exécuter les travaux de rénovation des édifices du Parlement pour garantir la préservation à long terme des sites du patrimoine du Canada et pour offrir aux parlementaires un milieu de travail fonctionnel et sécuritaire. TPSGC continuera de consolider la position dominante du Canada, qui se classe au premier rang à l'échelle mondiale en matière de cybergouvernement, en rendant le gouvernement plus accessible pour la population canadienne et en offrant plus promptement de meilleurs services.

Respect de notre engagement continu envers la prestation de services de qualité – Le plan que TPSGC a élaboré concernant la transformation de ses activités au cours des trois prochaines années sera mis en œuvre parallèlement à la prestation continue de services de qualité aux ministères homologues et à la population

Plans de TPSGC

Les tableaux sommaires des plans de TPSGC pour 2004-2005 figurant ci-dessous illustrent les principales initiatives détaillées par secteur d'activité à la section suivante. Les principales initiatives sont regroupées en fonction des trois résultats stratégiques établis par TPSGC :

1. services de qualité;
2. saine gestion;
3. saine gestion.

TPSGC continuera, par exemple, à fournir aux ministères et aux organismes des milieux de travail productifs et abordables pour quelque 210 000 fonctionnaires. Le Ministère continuera aussi d'acheter pour 10 milliards de dollars de biens au nom des ministères et de traiter des mouvements de trésorerie du Receveur général de l'ordre de 1,3 billion de dollars.

TPSGC continuera, par exemple, à fournir aux ministères et aux organismes des milieux de travail productifs et abordables pour quelque 210 000 fonctionnaires. Le Ministère continuera aussi d'acheter pour 10 milliards de dollars de biens au nom des ministères et de traiter des mouvements de trésorerie du Receveur général de l'ordre de 1,3 billion de dollars.

TPSGC continuera, par exemple, à fournir aux ministères et aux organismes des milieux de travail productifs et abordables pour quelque 210 000 fonctionnaires. Le Ministère continuera aussi d'acheter pour 10 milliards de dollars de biens au nom des ministères et de traiter des mouvements de trésorerie du Receveur général de l'ordre de 1,3 billion de dollars.

TPSGC continuera, par exemple, à fournir aux ministères et aux organismes des milieux de travail productifs et abordables pour quelque 210 000 fonctionnaires. Le Ministère continuera aussi d'acheter pour 10 milliards de dollars de biens au nom des ministères et de traiter des mouvements de trésorerie du Receveur général de l'ordre de 1,3 billion de dollars.



Cette section présente le plan établi par TPSCG pour 2004-2007, en réponse aux occasions et aux défis déterminés à la section II. Ce plan soutient notre vision, qui consiste à devenir le centre d'excellence du gouvernement quant à la prestation de services communs, centraux et partagés, ainsi qu'un des ministères les mieux gérés. Même si nous allons déjà dans cette direction, nous reconnaissons le besoin d'établir un plan d'action pour répondre totalement aux attentes de la population canadienne, qui désire obtenir des services plus fonctionnels, respectant les principes d'intégrité et de transparence.

Priorités ministérielles de TPSCG

En plus de maintenir notre engagement continu envers la qualité des services dans chaque secteur d'activité de TPSCG pour la période de planification, nous viserons, de 2004 à 2007, à transformer notre façon de mener nos activités afin de répondre aux attentes des Canadiens et des Canadiennes.

Pour réussir la transformation de TPSCG au cours de la période de planification à venir, nous avons défini cinq priorités ministérielles :

- renforcement de la confiance du public; réalisation d'économies et amélioration du rendement;
- soutien accru du programme stratégique du gouvernement;
- exécution de grands projets d'importance nationale;
- respect de notre engagement continu envers la prestation de services de qualité.

Renforcement de la confiance du public—Pour être en mesure d'offrir une valeur optimale à la population canadienne, TPSCG doit renforcer la confiance du public en faisant preuve de plus de transparence, en rendant davantage de comptes et en démontrant qu'il dispose des outils de gestion interne lui permettant de surveiller son rendement, d'assurer un contrôle adéquat et de promouvoir une culture fondée sur de saines valeurs et sur l'éthique. Par conséquent, TPSCG a l'intention de mieux informer la population canadienne et les

parlementaires tout en continuant à perfectionner ses outils et ses cadres de gestion. Par exemple, le Ministère s'engage à transmettre en temps opportun des dossiers à la Commission d'enquête sur le programme de commandes et les activités publicitaires (la Commission Gomery). Nous rehausserons notre obligation de rendre des comptes grâce à la mise en œuvre du Cadre de gestion intégrée de TPSCG, y compris l'intégration du Cadre de responsabilisation de gestion et la mise en place d'un rigoureux cadre de gestion des risques.

Réalisation d'économies et amélioration du rendement

— En raison de son rôle de fournisseur de services communs, centraux et partagés, TPSCG se trouve en excellente position pour aider le gouvernement à économiser et à améliorer son rendement.

Nous pouvons, par exemple, profiter des occasions de réaliser des économies d'échelle en ayant davantage recours aux achats en vrac. Nous pouvons rendre nos processus plus efficaces en élaborant des normes communes, en améliorant les services financiers et les systèmes de gestion financière et en collaborant avec des ministères homologues pour mieux prévoir leurs besoins en locaux. Nous pouvons mettre à profit la capacité du secteur privé grâce aux autres formes de prestation de services. TPSCG cherchera à maximiser les économies et le rendement; il exercera sans relâche un contrôle sur les dépenses du gouvernement en veillant à ce que les biens et les services achetés soient indispensables et qu'ils représentent le meilleur rapport qualité-prix pour les contribuables canadiens.

Soutien accru du programme stratégique du gouvernement — En menant nos activités dans une optique centrée davantage sur l'ensemble du gouvernement, nous pourrions non seulement réaliser des économies, mais aussi soutenir le programme horizontal du gouvernement.

En résumé, les attentes du public, les pressions exercées par la conjoncture démographique, les constatations des examens gouvernementaux, les exigences des clients et les responsabilités additionnelles attribuées à TPSCG se conjuguent pour offrir au Ministère des occasions et des défis d'importance. Nous sommes prêts à réagir pour exploiter pleinement nos possibilités et à assumer nos responsabilités à titre de fournisseur de services communs, centraux et partagés du gouvernement du Canada. Nous y arriverons en faisant preuve d'intégrité, en rendant des comptes, en économisant l'argent des contribuables, en offrant de meilleurs services à nos clients, en promouvant la durabilité environnementale, en

acquérant les compétences de demain, en modernisant nos systèmes et en renforçant notre capacité de gestion afin d'adopter une culture fondée d'avantage sur la stratégie et d'en donner plus à la population canadienne.

De toute évidence, il ne s'agira pas simplement de continuer comme avant. TPSCG a l'occasion de montrer la voie à suivre pour répondre au public, qui s'attend à une amélioration des activités du gouvernement. En collaborant avec les ministères homologues, TPSCG pourra atteindre son but ultime, c'est-à-dire offrir de plus grands avantages sociaux, économiques et environnementaux à la population canadienne.



La gestion des ressources humaines au Ministère

illustrera la stratégie adoptée par le

gouvernement pour moderniser la fonction

publique, ce qui nous permettra de reconstituer

et de maintenir la main-d'œuvre dont nous

avons besoin. La Loi sur la modernisation de la

fonction publique (LMFP) vise à favoriser la mise

en place de relations patronales-syndicales axées

d'avantage sur la collaboration, à permettre une

souplesse accrue dans le cadre de la dotation, à

privilégier la formation et l'apprentissage des

employés de tous les niveaux, à clarifier les rôles

et à renforcer la reddition de comptes. TPSSGC

continuera d'élaborer des stratégies et des

mécanismes novateurs afin de créer un milieu

de travail plus représentatif, de renforcer son

programme d'apprentissage de base et de

renouveler son programme en matière de

langues officielles, mesures qui viendront

s'ajouter aux répercussions de la LMFP.

Ameélioration de l'infrastructure du

Gouvernement en direct, de la TI et des biens

immobiliers – TPSSGC est confronté à un autre

défi d'envergure : le besoin pressant de

moderniser ses principaux systèmes, en ce qui

concerne notamment la paye et les pensions.

Afin de rehausser notre capacité de gestion,

nous devons améliorer l'information

administrative, y compris les systèmes de gestion

financière et de suivi du rendement. Nous

sommes aussi confrontés au besoin de

recapitaliser certains biens matériels, comme des

installations de chauffage central et des

immeubles appartenant à l'État. Nous avons

déjà pris des mesures pour remplacer certains

systèmes désuets; le Projet de modernisation des

pensions du gouvernement du Canada en

témoigne. De plus, l'importance stratégique du

rôle de TPSSGC dans le développement de

l'infrastructure du GED, et particulièrement la

Voie de communication protégée, utilisée par la

population canadienne pour effectuer des

transactions électroniques avancées, permet au

Canada de rester au premier rang à l'échelle

mondiale en matière de cybergouvernement.

Renforcement de la capacité de gestion –

TPSSGC s'attaquera à la tâche fondamentale de

renforcer sa capacité de gestion et de
promouvoir une culture fondée d'avantage sur la
stratégie afin de réagir aux occasions et aux défis
signales ci-dessus. Pour ce faire, il devra mieux
lui faudra aussi intégrer plus étroitement la
planification stratégique et la définition des
priorités à la gestion des finances, à la
communication interne proactive et à
l'obligation claire de rendre des comptes. Le
Cadre de responsabilisation de gestion guidera
les efforts du Ministère à ce chapitre. Nous
avons déjà entrepris de relever le défi au moyen
de notre récente restructuration, qui a permis le
regroupement des compétences dans certains
domaines fondamentaux.

Nouvelle façon d'aborder la gestion des risques
et du rendement – La gestion des risques et du
rendement est inscrite au rang des priorités de
TPSSGC. Nous prenons des mesures afin
d'améliorer notre façon de gérer les risques et de
surveiller notre rendement. Notre démarche
améliorée comprend un système d'avertissement
précocce, qui sonne l'alarme lorsque certaines de
nos activités sont en voie d'être compromises.
Nous serons en mesure de suivre les progrès que
nous accomplissons grâce à des attentes et à des
indicateurs bien définis, et nous pourrions réagir
à point nommé afin de remédier à tout
problème éventuel. Finalement, nous devons
aussi continuer de comparer nos services à des
services similaires offerts par les provinces,
l'industrie et d'autres pays, ce qui nous
permettra de déterminer d'autres possibilités
d'amélioration.

Appui des ministères et des organismes
centraux – Le dernier défi consistera à obtenir
l'appui du SCT et des ministères homologues,
dont TPSSGC a absolument besoin pour
exploiter toutes ses possibilités à titre de
fournisseur de services communs, centraux et
partagés. Nous devons notamment nous assurer
que les ministères n'offrent pas à l'interne les
mêmes services que nous sans prendre en
considération tous les coûts et la responsabilité
d'agir selon les intérêts du gouvernement dans
son ensemble.



gouvernementales. Cependant, ils ont également permis de déterminer certaines possibilités d'amélioration, dont les suivantes :

- rendre mieux compte de l'utilisation de l'argent des contribuables;
- concevoir davantage les programmes et la prestation des services dans une optique pangouvernementale;
- épargner plus d'argent grâce à l'efficacité opérationnelle et à des solutions qui entraînent des économies d'échelle plus importantes;
- réagir mieux aux priorités du gouvernement; offrir de meilleurs services aux clients en améliorant les façons de faire en matière de planification, de prévisions, de relations avec la clientèle, de normes de service et de facturation;
- perfectionner les principaux systèmes ayant trait aux finances, à la gestion de l'information et au suivi du rendement;
- renforcer la capacité de gestion stratégique des ressources humaines afin de répondre au besoin continu de connaissances et de compétences du Ministère et de l'ensemble du gouvernement.

En résumé, les examens ont indiqué que nous n'avions pas exploité à fond les possibilités découlant de notre mandat de fournisseur de services communs, centraux et partagés. Afin de tirer le meilleur parti de ces possibilités, nous devons renforcer notre capacité de gestion et adopter une culture fondée davantage sur la stratégie, et moins sur les processus.

Soutien du programme horizontal du gouvernement – En menant davantage ses activités dans une optique pangouvernementale, TPSCGC réalisera des économies et soutiendra le programme horizontal du gouvernement. Nous jouons déjà un rôle actif dans deux domaines horizontaux, soit la durabilité urbaine et environnementale. Nous avons aussi participé activement à l'établissement du nouveau pacte pour les collectivités, et nous soutenons le gouvernement dans les efforts qu'il déploie afin de bâtir des collectivités plus fortes et plus saines. Notre défi consistera à trouver de

nouvelles façons d'ajouter de la valeur sur le plan social et environnemental. De plus, la promotion des systèmes et des services partagés dans l'ensemble du gouvernement figure parmi nos priorités.

Amélioration des services – TPSCGC fait face à un important défi : améliorer les services offerts aux clients tout en adoptant une démarche axée davantage sur l'ensemble du gouvernement, laquelle exigera l'application de mesures de contrôle plus rigoureuses. Nous pouvons gérer plus efficacement les relations avec les ministères et organismes homologues en nous efforçant de mieux prévoir leurs besoins grâce à la planification et à la prévision concertées des demandes. Si en plus nous exploitons les possibilités de la technologie de l'information, nous serons en mesure de réduire le délai d'exécution de bon nombre de nos services et d'en relever la qualité. TPSCGC devra aussi relever un autre défi : élaborer des normes de service claires et établir, avec les ministères et organismes homologues, des ententes qui précisent nos responsabilités mutuelles, y compris l'exercice de notre fonction de contrôle. Notre récente restructuration a jeté les bases de l'amélioration des services par la création de la Direction générale de l'intégration des services (DGIS), qui agit à titre de principal point de contact entre les organisations clientes et TPSCGC et aide à gérer plus efficacement les relations avec la clientèle.

Constitution et conservation de l'effectif – TPSCGC est doté d'un effectif considérable, qui allie les compétences professionnelles et les connaissances spécialisées. Compte tenu particulièrement des défis posés par l'évolution démographique et des changements que connaîtra probablement le programme d'activités du Ministère, nous continuerons de veiller en priorité à disposer des compétences professionnelles et techniques appropriées. Afin d'atteindre ses objectifs, TPSCGC devra absolument déterminer ses besoins actuels et futurs en ressources humaines.



fonction publique le 12 décembre 2003, certaines fonctions opérationnelles ont été transférées du SCT à TPSCGC. Parmi ces fonctions, signalaons les responsabilités liées à la gestion de l'information et à la technologie de l'information (GI-TI), y compris le Gouvernement en direct et le Bureau de la modernisation des services de voyage du Canada a été démantelé, et certaines de ses fonctions ont été attribuées à une nouvelle direction générale de TPSCGC, les Services d'information du gouvernement. Même si ces responsabilités additionnelles représentent un défi à court terme pour notre ministère, les fonctions liées au Gouvernement en direct et aux communications nous offrent une belle occasion de soutenir l'accès aux services du gouvernement, tels que la ligne sans frais 1 800 O-Canada et le site Web du Canada, en facilitant les communications publiques.

Examens de l'amélioration du rendement à l'intérieur et à l'extérieur du gouvernement – Récemment, le SCT et TPSCGC ont tous deux examiné les activités du Ministère. En juillet 2003, nous avons lancé un examen vaste et intensif de notre mandat, de notre reddition de comptes, de notre structure organisationnelle, de notre capacité de gestion et de nos secteurs d'activité. Les examens du SCT s'inscrivaient dans le cycle de cinq ans des examens des dépenses et de la gestion de tous les ministères, lancé après le dépôt du budget de décembre 2003, et s'intéressaient principalement à la gestion des biens immobiliers, à l'achat de biens et de services, à la prestation de services de télécommunications et d'information ainsi qu'à la gestion des activités en matière de finances, de communication et de ressources humaines. Le SCT a aussi mené une série d'examens horizontaux, dont certains portaient sur TPSCGC. Récemment, le SCT a entrepris une deuxième série d'examens.

Ces examens ont confirmé le rôle essentiel que joue TPSCGC à titre de fournisseur de services communs, centraux et partagés, axés sur l'efficacité et l'efficacité des activités

un seul modèle, inspire d'initiatives antérieures comme la Modernisation de la fonction de contrôle et Des résultats pour les Canadiens et les Canadiennes. Voici certains de ces éléments principaux de gestion : le Code de valeurs et d'éthique de la fonction publique, qui fait la promotion de l'intégrité et de la conduite éthique; l'amélioration de la communication et de l'accessibilité grâce à l'initiative Gouvernement en direct; l'établissement de liens plus étroits entre les dépenses et les résultats; le renforcement de la gestion des risques au moyen d'indicateurs de rendement; la réalisation d'économies plus importantes grâce à la rationalisation des dépenses ministérielles; et la concentration accrue sur des stratégies de développement durable.

Économies et avantage économique – En raison de notre mandat, nous sommes bien placés pour aider le gouvernement à économiser au nom de la population canadienne. Afin de relever ce grand défi, nous devons d'abord augmenter l'efficacité de nos propres activités. Pour ce faire, nous modifierons nos processus et nous miserons davantage sur la technologie. Deuxièmement, nous devons exploiter les occasions de réaliser des économies d'échelle, notamment en achetant en vrac, en promouvant les services partagés et en favorisant l'adoption d'une démarche d'entreprise à l'égard des principaux systèmes. Troisièmement, nous devons chercher à tirer un meilleur parti des différents modes de prestation de services. Quatrièmement, nous devons agir comme un mécanisme de contrôle des dépenses ministérielles en veillant à ce que les biens et les services que nous achetons offrent le meilleur rapport qualité-prix aux contribuables canadiens. En résumé, il ne s'agit pas seulement de rendre notre propre administration plus efficace, mais aussi d'économiser sur le coût des biens et des services que nous achetons au nom des consommateurs en considérant d'avantage l'exécution de nos obligations d'un point de vue pangouvernemental.

Modification de l'appareil gouvernemental – Après l'annonce de la restructuration de la



Attentes de la population canadienne

Comme toute autre organisation d'envergure, TPSGC se doit de répondre aux principales attentes de ses intervenants, les citoyens canadiens. Nous nous efforçons d'améliorer notre planification et notre gestion stratégiques en fonction de ces attentes, dans les limites de nos capacités et de nos pouvoirs législatifs et financiers, tout en respectant les besoins des organismes centraux et des ministères homologues.

Les attentes de la population canadienne poussent les ministères à améliorer leurs services, à trouver de nouvelles solutions horizontales et à élaborer des politiques pangouvernementales adéquates. Nous le faisons en comprenant bien que les avantages qui découleront de l'amélioration pourront servir les priorités plus élevées des Canadiens et des Canadiennes. Dans ce contexte, voici certaines des attentes de la population canadienne auxquelles TPSGC accorde le plus d'importance :

- adoption de normes plus rigoureuses en matière d'intégrité, de reddition de comptes et de transparence;
- affectation accrue de fonds aux soins de santé, au développement économique, etc., et, par conséquent, affectation moindre de fonds aux services administratifs;
- orientation plus marquée vers l'obtention de résultats et la prestation de services de qualité à la population canadienne;
- amélioration de la communication et de l'accès aux services du gouvernement;
- augmentation de l'efficacité et de la prudence à l'égard des finances, et élimination du gaspillage;
- accroissement de l'attention portée à la durabilité environnementale et urbaine.

Occasions et défis

Voici le résumé des occasions et des défis qui déterminent les plans et les priorités de TPSGC pour 2004-2005 et qui découlent directement des attentes des Canadiens et des Canadiennes.

Programme de commandites et restauration de la confiance du public – À titre de principal fournisseur de services communs, centraux et partagés du gouvernement, TPSGC se doit de respecter les normes les plus rigoureuses en matière d'intégrité dans l'exercice de ses fonctions. Toutefois, les récents problèmes éprouvés dans le cadre du Programme de commandites ont suscité les critiques de la vérificatrice générale et mis en doute notre réputation d'intégrité. L'examen subséquent du Parlement et l'instauration de la Commission d'enquête sur le programme de commandites et les activités publicitaires exerceront encore des pressions sur le Ministère, qui devra maintenir la confiance du public envers ses activités.

Malgré la prise de mesures fermes destinées à résoudre les problèmes liés au Programme de commandites (le Programme a été interrompu), il faudra du temps pour restaurer la confiance du public. Il s'agit là de notre grande priorité. Nous avons déjà initié une démarche afin de renforcer la reddition de comptes au Ministère, au moyen de la restructuration de novembre 2003. En réponse à la demande du public, TPSGC doit accomplir la difficile mission de devenir plus transparent et plus responsable, garantissant ainsi que chacun de ses gestes repose sur de solides assises morales. Nous nous sommes déjà engagés dans cette voie grâce à l'adoption d'un plan d'action en matière d'intégrité. Ce plan vise le renforcement de nos pratiques actuelles au chapitre de l'éthique par l'élaboration et la communication d'attentes, de directives et de normes claires en ce qui concerne la conduite éthique de tous nos employés. Notre réputation d'intégrité et de préservation de la confiance du public déterminera notre crédibilité et notre avenir et doit se refléter dans tout ce que nous faisons.

Reddition de comptes – TPSGC est déterminé à appliquer les principes de la fonction de contrôleur moderne et à mettre en œuvre le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) pangouvernemental. Le CRG propose une démarche exhaustive qui intègre dix éléments principaux des responsabilités de gestion dans



Intervenants et relations clés

Parlement : TPSCG fournit des rapports aux parlementaires et aux comités parlementaires pour les appuyer dans leur rôle de supervision. Mentionnons plus particulièrement le Comité permanent des comptes publics (CPCP) et le Comité permanent des opérations gouvernementales et des prévisions budgétaires.

Secrétariat du Conseil du Trésor (SCT) : Le SCT établit la politique administrative qui est ensuite mise en œuvre par TPSCG dans ses domaines de responsabilité. Parallèlement, TPSCG constitue une source précieuse de savoir-faire et d'expérience en matière d'opérations, à partir de laquelle le SCT peut puiser afin d'élaborer et de perfectionner ses politiques gouvernementales. TPSCG collabore étroitement avec le SCT à certaines initiatives, portant notamment sur les services partagés, la réforme des achats, les langues officielles, les grands projets, les services et les systèmes de TI, la gestion des biens immobiliers et le développement durable.

Ministères et organismes fédéraux : Ce sont à la fois les clients et les collègues de TPSCG. Nous avons la responsabilité de travailler de concert – par exemple, en exposant clairement leurs besoins au moment opportun – afin d'obtenir des avantages qui profiteront à l'ensemble du gouvernement.

Secteur privé : Nous jouons un rôle de premier plan en veillant à ce que le secteur privé ait un accès facile et équitable aux marchés du gouvernement. TPSCG utilise abondamment le secteur privé pour fournir ses services; il collabore étroitement avec des associations professionnelles afin d'élaborer des normes et d'échanger des pratiques exemplaires.

Collaboration intergouvernementale : TPSCG collabore avec les provinces, les territoires et les municipalités en ce qui concerne notamment les achats communs, l'occupation et la gestion conjointes des immeubles, la traduction et l'échange de pratiques exemplaires dans des domaines d'importance comme les comptes publics. Quant aux gouvernements étrangers et aux organisations internationales, TPSCG échange des pratiques exemplaires avec les pays de l'OCDE et soutient l'amélioration des capacités administratives des pays en voie de développement.



économies et un bon rendement dans l'ensemble du gouvernement.

La saine gestion se trouve au cœur du rôle de TPSSGC. Nous devons répondre aux priorités du gouvernement tout en préservant les services et les biens dont nous sommes responsables (biens immobiliers, communications, approvisionnement, infrastructure de TI, conseils et vérification, services de traduction, etc.). Nous planifions adéquatement pour nous assurer d'avoir les ressources, les compétences, la structure et la culture qui nous permettront d'assumer efficacement nos responsabilités.

Reddition de comptes et relations

Afin d'atteindre ses résultats stratégiques, TPSSGC doit définir clairement la reddition de comptes et établir des relations solides avec ses intervenants et ses partenaires. Quand il s'agit d'optimiser les ressources dans ses domaines de responsabilité, TPSSGC est tenu de rendre des comptes au gouvernement du Canada, par l'entremise de son ministre et du Conseil du Trésor, au Parlement et, en définitive, aux Canadiens et aux Canadiennes. Nous devons voir à exécuter nos activités en faisant preuve de la plus grande intégrité. Le Ministère a également des comptes à rendre en ce qui concerne la mise en œuvre des politiques des organismes centraux et le soutien des objectifs stratégiques du gouvernement. Les ministères homologues s'attendent à ce que nous fournissions, à point nommé et efficacement, des services qui répondent à leurs besoins, leur permettant ainsi de mieux servir les citoyens canadiens, qui sont en définitive leurs clients. TPSSGC pourra s'acquitter de toutes ces responsabilités s'il maintient et cultive des relations fructueuses avec certains intervenants clés. Nous présentons ces derniers dans le tableau qui suit.

La saine gestion est notre manière globale d'aborder la prise de décisions relatives à la planification, à l'orientation et au contrôle de nos fonds, de nos gens, de notre information, de nos partenaires et de nos risques, dans les limites prescrites par les cadres législatifs, politiques et financiers reconnus. Pour exercer une saine gestion, il faut définir clairement la reddition de comptes et la gouvernance, adopter des normes élevées de conduite éthique, appliquer des cadres de gestion intégrée et s'engager à suivre les orientations stratégiques globales du Ministère et du gouvernement. Nous sommes ainsi en mesure de mobiliser nos ressources et notre capacité d'atteindre de véritables résultats et d'ajouter de la valeur aux activités du gouvernement.



Confiance du public envers les activités du gouvernement – Afin de bâtir la confiance du public envers les activités du gouvernement, nous acceptons entièrement de faire preuve d'une transparence accrue, de rendre des comptes et de gérer efficacement les risques dans nos domaines de responsabilité, et nous appuierons ces principes. TPSCG élaborera d'avantage son plan d'action en matière d'intégrité dans le cadre du Programme d'éthique, offrira de l'information facile d'accès sur son site Web et veillera à l'application de mesures de contrôle appropriées dans tous les services.

Économies et solutions efficaces – Nous éparquons l'argent des contribuables et nous fournissons des services efficaces en appliquant des économies d'échelle et une expertise à l'échelle du gouvernement; en agissant comme un catalyseur pour amener des organisations clientes et des fournisseurs à se concentrer afin de réduire les chevauchements; en promouvant des normes communes; en appliquant des cadres de gestion des risques favorisant la prise de décisions sages; et en fournissant des mécanismes de contrôle des dépenses administratives dans l'ensemble du gouvernement. Nous faisons tout cela afin de réaliser des économies, et aussi pour permettre à d'autres ministères et organismes de se concentrer sur leurs mandats essentiels, et, par le fait même, de soutenir directement le programme du gouvernement et ainsi mieux servir la population canadienne. Nous utilisons d'autres formes de prestation de services et avons recours au secteur privé en nous appuyant sur de solides analyses de rentabilité. En outre, nous gérons de grands projets d'importance nationale, qui portent notamment sur les travaux de rénovation à la Cité parlementaire, la Voie de communication protégée, l'assainissement de l'environnement (p. ex. les étangs bitumineux de Sydney), le service électronique d'appels, le site Web du Canada et certaines opérations d'achat de matériel militaire de grande envergure.

Coordination pangouvernementale – TPSCG participe à l'élaboration et à l'application de politiques et de solutions pangouvernementales visant la réalisation d'économies et l'obtention de résultats en matière de rendement. À titre d'exemples, mentionnons la passation de marchés communs, l'occupation conjointe des locaux de même que l'infrastructure et les services communs de technologie de l'information (TI). Nous créons et renforçons des centres d'excellence à l'échelle du gouvernement en ce qui concerne la traduction, les conseils et la vérification, la TI, les biens immobiliers et l'approvisionnement. Nous sommes les protagonistes de la mise en œuvre de nombreuses initiatives stratégiques et horizontales, ayant trait notamment au programme urbain, aux Autochtones et au développement durable. TPSCG montre la voie à suivre pour écologiser les activités du gouvernement. Pour ce faire, il a élaboré un plan d'action en matière de développement durable. Nous nettoisons des sites contaminés, augmentons l'efficacité énergétique des immeubles fédéraux, mettons en œuvre des mesures de conservation et offrons des services de conseils et de vérification liés à l'environnement. D'autres avantages découleront des activités de coopération intergouvernementale de TPSCG, où nous échangeons des pratiques exemplaires avec les provinces, les territoires, les municipalités et des gouvernements étrangers, dans le cadre de notre recherche des meilleures solutions pour le gouvernement et la population canadienne.

Nos résultats stratégiques

TPSCG a déterminé trois résultats stratégiques qui étayeront sa vision : des services de qualité, la saine gestion et la saine gestion. Des services de qualité sont la pierre angulaire des résultats stratégiques de TPSCG; ils permettront au Ministère de devenir le catalyseur et le fournisseur de services communs, centraux et partagés aux ministères et organismes homologues. Pour offrir des services de qualité, nous devons non seulement soutenir efficacement nos clients, mais aussi assurer des



Nos activités

TPSGC a changé. Nous modifions notre façon de mener nos activités et restructurons notre organisation. Nous adoptons une position stratégique afin de permettre au gouvernement et à la population canadienne d'obtenir un maximum d'avantages quant aux autres priorités : le programme social, l'environnement ou les soins de santé. Ce sont là les avantages que nous offrons aux citoyens.

Faits saillants

- TPSGC fournit des locaux à près de 210 000 fonctionnaires au Canada et gère plus de six millions de mètres carrés de locaux dans quelque 1 900 emplacements.
- Il achète, au nom du gouvernement, des biens et des services d'une valeur de plus de 10 milliards de dollars, et gère 60 000 dossiers contractuels.
- Il administre la rémunération de 292 000 fonctionnaires et les prestations de 322 000 retraités.
- Chaque année, TPSGC traite des mouvements de trésorerie du receveur général de 1,3 billion de dollars et fait des paiements de l'ordre de 226 millions de dollars.
- Il fournit au Parlement ainsi qu'à des ministères et organismes homologues pour environ 230 millions de dollars de services linguistiques, 130 millions de services de télécommunications et d'information et 100 millions de services de conseils et de vérification.

Au sein du gouvernement, TPSGC est le principal gestionnaire de biens immobiliers, acheteur et conseiller, banquier et comptable, et fournisseur de services de gouvernement électronique, de technologie de l'information, de traduction, de conseils et de vérification. Nous offrons aussi aux Canadiens et aux Canadiennes des services directs de communications et d'accès aux programmes ainsi qu'aux renseignements du gouvernement. Nous administrons également la paye et les pensions des fonctionnaires fédéraux. Nous représentons une valeur ajoutée pour le gouvernement et la population canadienne de différentes façons, dont voici les principales :

Notre raison d'être

Nous avons pour mission d'offrir la meilleure valeur possible au gouvernement et à la population canadienne en fournissant des services communs, centraux et partagés qui sont modernes, efficaces et efficients. TPSGC offre ses services en misant sur le professionnalisme et le rendement, tout en supervisant les importantes dépenses administratives du gouvernement par l'application de mesures de contrôle transparentes et indépendantes. Le rôle de notre ministère est déterminant : il fournit l'infrastructure et les services communs dont le gouvernement a besoin pour exécuter son programme et il permet à ce dernier de répondre aux besoins et aux attentes des Canadiens et des Canadiennes, en constante évolution.

Notre vision

Voici notre vision : devenir le centre d'excellence du gouvernement du Canada en ce qui concerne l'élaboration et la prestation de services communs, centraux et partagés, et devenir un des ministères les plus respectés et les mieux gérés dans l'ensemble du gouvernement.

Nous sommes déterminés à fournir des services novateurs, professionnels et axés sur les résultats, visant la création d'un avantage pour les citoyens, afin de soutenir les mesures proposées par le gouvernement en réponse aux priorités de la population canadienne en matière de programme social, d'environnement, d'économie et de sécurité, en constante évolution. Nous nous sommes engagés à réduire les coûts liés à l'achat de biens et de services et à la gestion des biens immobiliers, ainsi qu'à réduire le délai d'exécution de nos services. Nous sommes fermement résolus à créer des relations de collaboration ouvertes avec les ministères homologues, d'autres ordres de gouvernement et la population canadienne. Nous sommes déterminés à faire les choses comme il se doit, à être à la hauteur et à mener nos activités en respectant des normes élevées en matière de reddition de comptes, de transparence, de prudence et d'intégrité.



Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005 à 2006-2007 de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncées dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* :

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation.

- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le Secrétaire du Conseil du Trésor.
- Le document est complet et exact.
- Il se fonde sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

I. David Marshall
Sous-ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux



Message du ministre

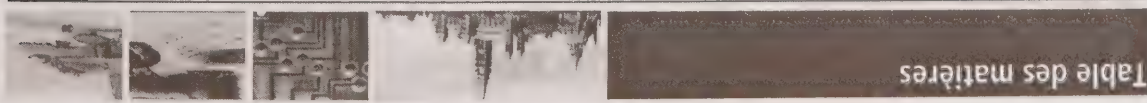
Je suis heureux de vous présenter le Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005 de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC), qui décrit les priorités de notre ministère pour la prochaine année et les grands défis qu'il devra affronter.

Récemment, le gouvernement a annoncé un ambitieux programme visant à faire avancer de façon concrète les dossiers les plus importants pour la population canadienne, comme l'amélioration des soins de santé, la création d'un programme national de garderies et de développement de la petite enfance, l'instauration d'un nouveau pacte pour les collectivités, la protection de l'environnement et l'établissement d'un nouveau partenariat avec les Autochtones du Canada. En outre, le gouvernement s'est engagé à préserver la vigueur de notre économie, à gérer sainement les finances et à promouvoir une politique étrangère autonome et influente.

À titre de plus important fournisseur de services communs au pays, mon ministère est un acteur de premier plan dans la mise en œuvre de ce programme national. Par exemple, en fournissant nos nombreux services avec efficacité et efficience, nous offrons au gouvernement l'infrastructure essentielle dont il a besoin, et ce, au meilleur coût possible. Grâce à nos nombreuses initiatives de développement durable, nous épaulons le gouvernement dans les efforts qu'il déploie pour offrir un environnement propre et sain à tous les Canadiens et à toutes les Canadiennes.

À mesure que nous ferons avancer ce programme, nous continuerons à transformer notre façon de mener nos activités afin de permettre la réalisation d'économies, et les sommes éparpillées pourront être affectées à d'autres secteurs prioritaires. Cela signifie notamment que nous gérerons nos activités avec transparence et que nous en rendrons compte. Cela signifie également que nous adopterons de saines pratiques de gestion. Nous nous efforcerons de gagner la confiance de la population canadienne en démontrant chaque jour notre respect à l'égard de l'argent des contribuables, si durement gagné.

Les Canadiens et les Canadiennes s'attendent à plus de leur gouvernement, et TPSGC entend bien jouer un rôle déterminant afin que ces attentes accrues soient comblées. Trois indicateurs nous permettront de mesurer notre succès : des services de qualité, la saine gestion et la saine gestion. Lorsque nous aurons réalisé ces objectifs, je suis parfaitement convaincu que nous pourrions aux citoyens canadiens des avantages durables du point de vue social, économique et environnemental.



Fonds renouvelable de Conseils et Vérification Canada.....	80
Fonds renouvelable du Bureau de la traduction.....	81
Fonds renouvelable de la Production de défense.....	82
Prêts, investissements et avances.....	83

Annexe B - Initiatives horizontales et principales84

Comité permanent des comptes publics.....	84
Examen des achats de l'ensemble du gouvernement.....	84
Marché en direct du gouvernement du Canada.....	84
Gouvernement en direct.....	84
Voie de communication protégée.....	84
Autres formes de prestation de services.....	85
Projet de la Cité parlementaire.....	85
Initiative des Services de voyage partagés.....	85
Projet de modernisation des services et des systèmes de pensions.....	86
Stratégie de développement durable.....	86
Edifice de la magistrature fédérale.....	86

Annexe C - Autres renseignements87

Personnes-ressources.....	87
---------------------------	----

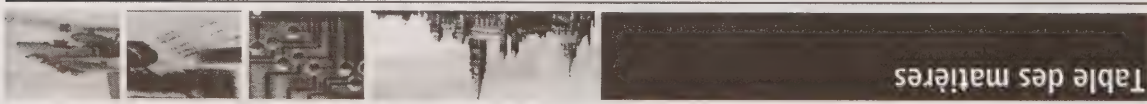
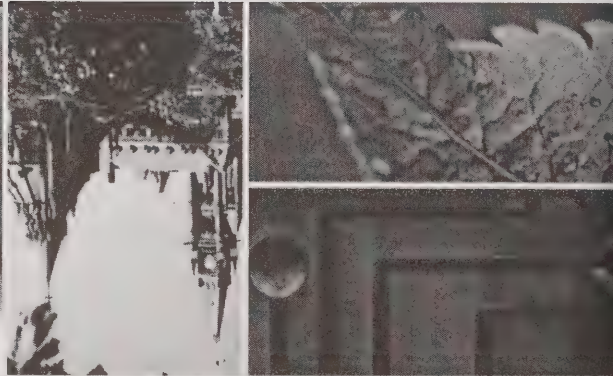


Table des matières

Message du ministre	1
Déclaration de la direction.....	2
Section I – Aperçu	3
Notre raison d'être.....	3
Notre vision	3
Nos activités.....	3
Nos résultats stratégiques.....	4
Reddition de comptes et relations	5
Section II - Contexte de la planification.....	7
Attentes de la population canadienne.....	7
Occasions et défis	7
Section III - Plans et priorités - Résumé	12
Priorités ministérielles de TPSCG.....	12
Plans de TPSCG.....	13
Structure de TPSCG.....	16
Plan des dépenses de TPSCG.....	16
Section IV - Plans et priorités – Secteurs d'activité.....	19
Services immobiliers.....	19
Service des approvisionnements.....	26
Services communs de télécommunications et d'informatique	33
Receveur général.....	38
Rémunération de la fonction publique.....	42
Conseils et Vérification Canada	48
Bureau de la traduction	52
Services d'information du gouvernement.....	57
Soutien opérationnel.....	61
Section V – Annexes.....	69
Annexe A - Tableaux financiers sommaires	
Sommaire des dépenses d'immobilisation, par secteur d'activité.....	69
Renseignements sur les dépenses de projets	70
Sommaire des paiements de transfert.....	72
Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles.....	73
Coût net du programme pour l'année budgétaire 2004-2005.....	75
Fonds renouvelable des Services immobiliers.....	76
Fonds renouvelable d'allocation des biens immobiliers.....	77
Fonds renouvelable des services facultatifs.....	78
Fonds renouvelable des Services communs de télécommunications	
et d'informatique	79

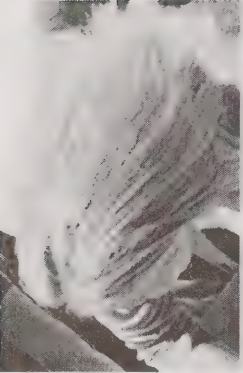
Budget des dépenses 2004-2005



Rapport sur les plans et les priorités

Scott Brison

L'honorable Scott Brison, C.P.
Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux
Receveur général du Canada



Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.
- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)
KIA 0S5

Téléphone : (613) 941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-60

ISBN 0-660-62553-9



Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

Budget des dépenses
2004-2005

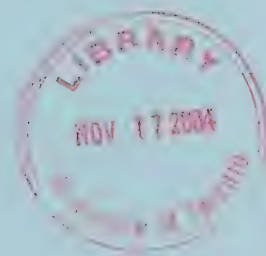
Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



RCMP - External Review Committee

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities



Canada

ESTIMATES

CA1
FN
-E77

The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2005-III-83
ISBN 0-660-62563-6

**RCMP
EXTERNAL REVIEW
COMMITTEE**

**2004-2005
Estimates**

Report on Plans and Priorities

Approved

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'D. Doane M. Lell', is written over a horizontal line.

Solicitor General of Canada (Minister of Public
Safety and Emergency Preparedness Canada)

Table of Contents

Chair's Message	<u>1</u>
Management Representation Statement	<u>2</u>
Raison d'être	<u>3</u>
Planning Overview	<u>4</u>
Strategic Outcome 1: Ensure an Impartial Review of Cases	<u>5</u>
<u>Priority 1:</u> Focus on effectiveness and quality of case management process and maintain optimum environment for ERC staff	<u>5</u>
<u>Priority 2:</u> Improve efficiency of case management process	<u>6</u>
<u>Priority 3:</u> Develop strategies for performance measurement	<u>6</u>
Strategic Outcome 2: Promote Exchange of Information	<u>7</u>
<u>Priority 1:</u> Increase level of awareness of the ERC's work	<u>7</u>
<u>Priority 2:</u> Promote effective internal communications	<u>7</u>
Organization	<u>8</u>
Departmental Planned Spending	<u>9</u>
Annexes	<u>10</u>
<u>Table 1:</u> Net Cost of Program for the Estimates Year	<u>10</u>
<u>Table 2:</u> References	<u>11</u>

Chair's Message and Management Representation Statement

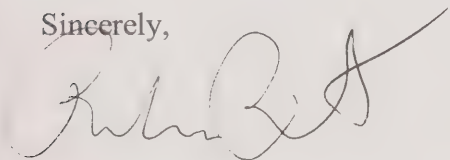
Over the next planning period, the RCMP External Review Committee will continue to endeavour to provide findings and recommendations of the highest quality to the Commissioner of the RCMP with respect to grievances and discipline appeals. In doing so, we contribute to the fairness and openness of the RCMP management/member relationship.

To achieve our goal, it is important that we operate in an effective and efficient manner. Sound management contributes to the smooth functioning of the Committee. Through the Modern Management Practices initiative, the Committee has been able to examine closely its operational and management structure. We benefited from participating in a Capacity Assessment carried out by an outside consultant conjointly with two other small agencies. Through this worthwhile process, we have identified several opportunities for improvement. I have recently approved an action plan which sets out our plans and priorities for implementing these measures. This will provide the focus of our planning for the next three years.

Over the past year, the Committee continued to face challenges in meeting its targets for the timely completion of its reviews. Measures put into place in recent years have assisted the Committee in this regard. However, in the past year, previously identified trends continue to put pressure on the Committee. An increased workload and greater complexity in the cases reviewed translate into longer timelines for the completion of reviews. It is my hope that our work on process improvements will assist us in increasing our level of efficiency while maintaining our level of quality.

This year, two new legal analysts joined the Committee and our Executive Director and Senior Legal Counsel, Mr. Norman Sabourin left the Committee to take on new challenges as the Executive Director of the Canadian Judicial Council. In the short term, this leads to time pressures, as new employees move through the learning curve and become comfortable with the Committee processes. In the long term, however, having a full complement of staff will greatly assist the Committee in meeting its mandate in a timely manner.

Sincerely,



Philippe Rabot
Chair

April 15, 2004

Management Representation Statement

I submit, for tabling in Parliament, the 2004-2005 Report on Plans and Priorities (RPP) for the RCMP External Review Committee.

This document has been prepared on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the preparation of the 2004-2005 Report on Plans and Priorities*:

- It accurately portrays the organisation's plans and priorities.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget and by TBS.
- Is comprehensive and accurate.
- Is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.


Catherine Ebbs
A/Executive Director and Senior Counsel

April 15, 2004

Raison d'être

The RCMP External Review Committee is an independent and impartial agency that aims to promote fair and equitable labour relations within the RCMP, in accordance with applicable principles of law. To this end the Committee conducts an independent review of appeals in disciplinary and discharge and demotion matters, as well as certain categories of grievances, in accordance with the RCMP Act.

Planning Overview

The Committee's core mandate and primary Strategic Objective is to conduct an impartial review of cases. Appeals on disciplinary and discharge and demotion matters as well as certain grievances are made pursuant to the provisions of the *RCMP Act*. The Committee conducts independent reviews and provides findings and recommendations that must be considered by the Commissioner in rendering his decisions. In carrying out this legislative mandate, the Committee must consider jurisprudential trends in administrative and labour law, and the evolution of government policies and directives applicable to RCMP members.

The Committee's second Strategic Objective is to promote exchanges of information. Sharing information both internally and with our partners increases our effectiveness. It also ensures that our findings and recommendations are widely available. In this way, the Committee assists the RCMP in providing a labour relations structure that is fair and open, and respects all legal and policy requirements.

Strategic Outcome 1: Ensure an Impartial Review of Cases (\$748,700)

For the present planning period, the Committee has identified three priorities to assist it in conducting impartial reviews and issuing findings and recommendations of the highest quality:

- Focus on effectiveness and quality of case management process and maintain optimum environment for ERC staff;
- Improve efficiency of case management process;
- Develop strategies for performance measurement.

Priority 1: Focus on effectiveness and quality of case management process and maintain optimum environment for ERC staff

Planned Activities	Expected Results/<i>Timelines</i>
1. Provide opportunities for training and continuous learning, develop individual training plans for each employee, prepare orientation program for new staff, and ensure legal research is up-to-date and complete	Provide timely training opportunities that will best meet each employee's needs while contributing to the corporate knowledge base (<i>by March 2005</i>)
2. Undertake a complete review of all the cases it has processed since its inception	Facilitate archiving of files in accordance with directives from the National Archivist of Canada; and identify files involving important ongoing issues (<i>this review was begun in 2003-2004 and is ongoing- timeline will depend on core workload requirements</i>)
3. Hold internal consultations and prepare a statement of values and ethics	Increased employee commitment and satisfaction (<i>by September 2005</i>)

Priority 2: Improve efficiency of case management process

Planned Activities	Expected Results/<i>Timelines</i>
1. Plan and conduct an internal team review of case report preparation process and prepare results and recommendations for consideration by the Chair	Increase productivity and employee satisfaction (<i>by December 2005</i>)
2. Implement process improvements	Increase productivity and finalize cases in a timely manner (<i>timeline will depend on results of internal team review</i>)

Priority 3: Develop strategies for performance measurement

Planned Activities	Expected Results/<i>Timelines</i>
1. Conduct research and prepare report re organization-wide performance measurement	Increase capability to assess effectiveness and efficiency of current processes and identify areas for improvement/ (<i>by December 2005</i>)
2. Implement performance measurement system	Improve effectiveness and planning capability (<i>timeline will depend on results of research phase</i>)

Strategic Outcome 2: Promote Exchanges of Information (\$135,300)

Regarding our goal of promoting exchanges of information, the Committee has identified two main priorities:

- Increase level of awareness of the ERC's work
- Promote effective internal communications

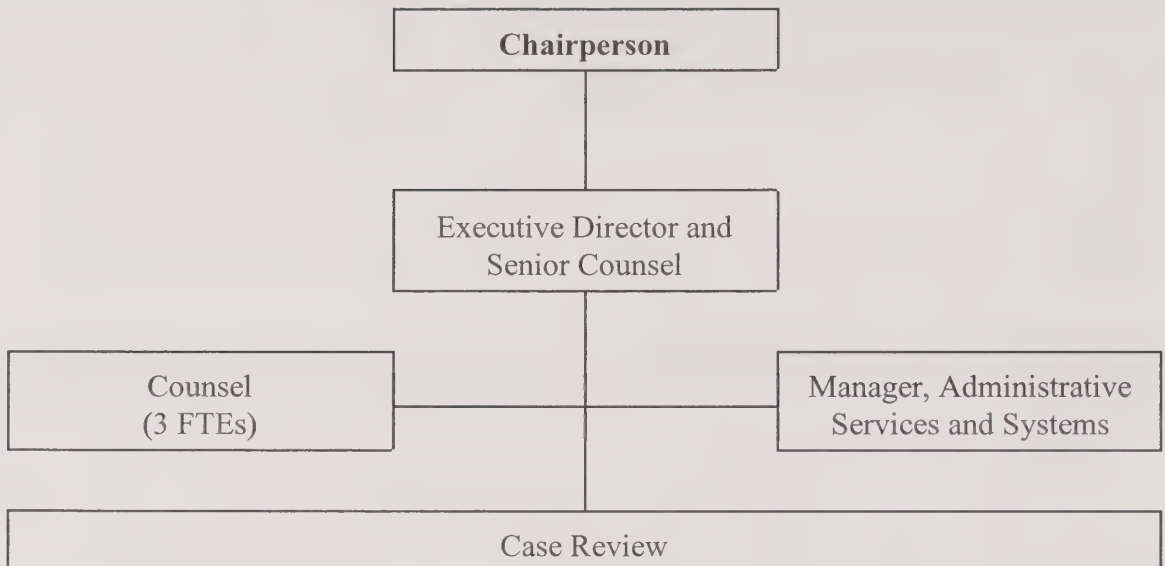
Priority 1: Increase level of awareness of the ERC's work

Planned Activities	Expected Results/Timelines
1. Develop and implement outreach strategy	Ensure stakeholders clearly understand ERC's role and are aware of its recommendations (<i>by January 2005</i>)
2. Ensure that information about the ERC and its findings and recommendations are readily available to stakeholders and the public by keeping the website up-to-date, publishing and distributing the <i>Communiqué</i> every three months, and making its government reports easily accessible	Contribute as fully as possible to a sound and fair labour relations environment within the RCMP (<i>Ongoing</i>)

Priority 2: Promote effective internal communications

Planned Activities	Expected Results/Timelines
1. Continue the practice of holding regular staff meetings and encourage collegiality in the case report preparation process	Maintain positive and productive work environment, and improve corporate knowledge base (<i>Ongoing</i>)

Organization



Departmental Planned Spending

(thousands of dollars)	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Case Review				
Budgetary Main Estimates (gross)	861	884	884	884
Less: Respendable revenue	0	0	0	0
Total Main Estimates	861	884	884	884
<i>Adjustments (Planned Spending not in Main Estimates):</i>				
- Carry forward	36	0	0	0
- Collective Bargaining	17	0	0	0
<i>Total Adjustments</i>	53	0	0	0
Net Planned Spending	914	884	884	884
Less: Non respendable revenue	0	0	0	0
Plus: Cost of services received without charge	109	114	114	114
Net Cost of Program	1023	998	998	998
Full Time Equivalents	6	6	6	6

Annexes

Table 1: Net Cost of Program for the Estimates Year

(thousands of dollars)	Total
<i>Net Planned Spending</i> (Total Main Estimates plus Adjustments as per the Planned Spending table)	884
<i>Plus: Services Received without Charge</i>	
Accommodation provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	71
Contributions covering employers' share of employees' insurance premiums and expenditures paid by TBS (excluding revolving funds)	43
Worker's compensation coverage provided by Human Resources Development Canada	0
Salary and associated expenditures of legal services provided by Justice Canada	0
	114
<i>Less: Non-respendable Revenue</i>	0
2004-2005 Net Cost of Program	998

Table 2: References

RCMP External Review Committee P.O. Box 1159, Station B Ottawa, ON K1P 5R2 Tel: (613) 998-2134 Fax: (613) 990-8969 Web Site: www.erc-cee.gc.ca E-mail: org@erc-cee.gc.ca	<u>RCMP External Review Committee Annual Report</u> <u>RCMP External Review Committee Communiqués</u>
--	--

Tableau 2 : Références

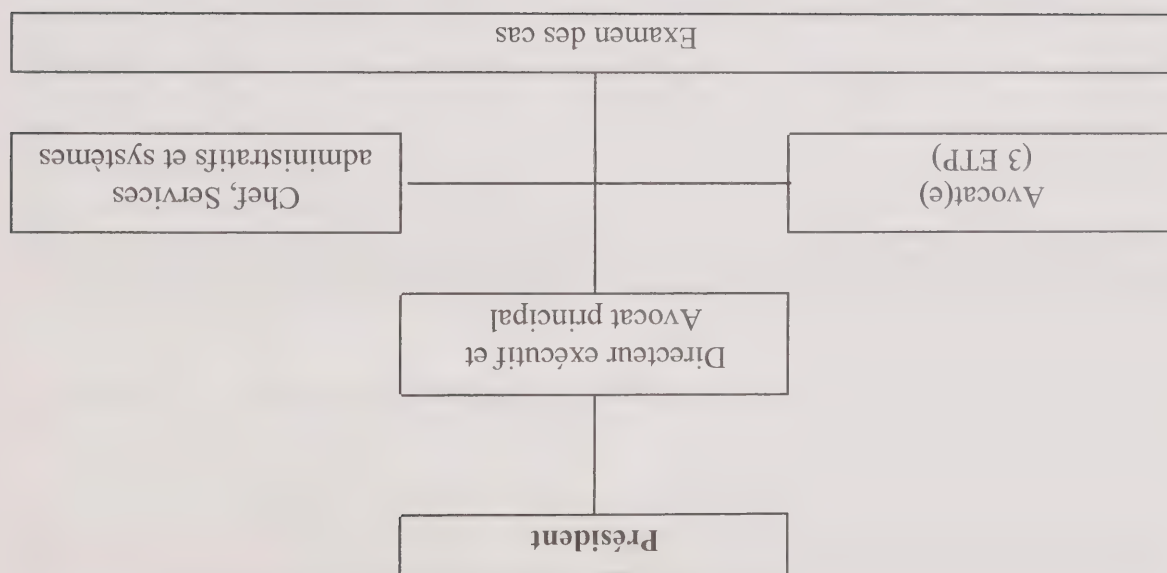
<p>Comité externe d'examen de la GRC C.P. 1159, Succ. B Ottawa, ON K1P 5R2</p> <p>Tél : (613) 998-2134 Télec : (613) 990-8969 Site Internet : www.erc-cee.gc.ca Courriel : org@erc-cee.gc.ca</p>	<p>Rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC</p> <p><i>Communiqués</i> du Comité externe d'examen de la GRC</p>
--	---

Tableau 1 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en milliers de dollars)	
Total	884
Dépenses nettes prévues (dépenses totales du budget principal des dépenses plus rajustements conformément au tableau des dépenses prévues)	
<i>Plus : Services reçus à titre gracieux</i>	
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	71
Contributions de l'employeur aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT (hors les fonds renouvelables)	43
Indemnisation des victimes d'accidents de travail assurée par Développement des ressources humaines Canada	0
Traitement et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par le ministère de la Justice Canada	0
	114
<i>Moins : Recettes non disponibles</i>	
	0
Coût net du programme pour 2004-2005	998

Dépenses prévues du Comité

Prévisions des dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	(en milliers de dollars)
Examen des cas				
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	861	884	884	884
Moins : Recettes disponibles	0	0	0	0
Total du Budget principal des dépenses	861	884	884	884
<i>Rajustements (Dépenses prévues ne figurant pas dans le Budget principal des dépenses) :</i>				
- Report du Budget de fonctionnement	36	0	0	0
- Négociations collectives	17	0	0	0
<i>Total des rajustements</i>	<i>53</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Dépenses nettes prévues	914	884	884	884
Moins : Recettes non disponibles	109	114	114	114
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux				
Coût net du programme	1023	998	998	998
Équivalents temps plein	6	6	6	6



Résultat stratégique 2 : Promouvoir l'échange d'information (135 300 \$)

Pour atteindre son objectif qui consiste à promouvoir l'échange d'information, le Comité a déterminé deux grandes priorités :

- mieux faire connaître le travail du CEE;
- promouvoir des communications internes efficaces.

Priorité 1 : Mieux faire connaître le travail du CEE

Activités prévues	Résultats escomptés/Délais
1. Elaborer et mettre en oeuvre une stratégie de liaison.	S'assurer que les intervenants comprennent bien le rôle du CEE et qu'ils sont au courant de ses recommandations (d'ici janvier 2005).
2. S'assurer que les intervenants et les membres du public ont facilement accès aux renseignements sur le CEE, à ses rapports gouvernementaux, ainsi qu'à ses conclusions et recommandations en tenant à jour le site Web de l'organisme et en publiant et diffusant le <i>Communiqué</i> tous les trois mois.	Contribuer le plus possible au maintien d'un environnement favorable à des relations de travail saines et équitables au sein de la GRC (en cours).

Priorité 2 : Promouvoir des communications internes efficaces

Activités prévues	Résultats escomptés/Délais
1. Continuer de tenir régulièrement des réunions du personnel et favoriser la collégialité dans le processus de préparation des rapports sur les cas.	Maintenir un milieu de travail positif et favorable à la productivité et accroître la base de connaissances de l'organisation (en cours).

Activités prévues	Résultats escomptés/Délais
1. Effectuer des travaux de recherche et rédiger un rapport sur la mesure du rendement à l'échelle organisationnelle.	Accroître la capacité d'évaluer l'efficacité et l'efficacité des processus actuels et cerner les secteurs qu'il y a lieu d'améliorer (d'ici décembre 2005).
2. Mettre en oeuvre un système de mesure du rendement.	Améliorer l'efficacité et la capacité de planification (les délais dépendront des résultats de la phase de recherche).

Priorité 3 : Elaborer des stratégies de mesure du rendement

Activités prévues	Résultats escomptés/Délais
1. Planifier et effectuer un examen collectif interne du processus de rédaction des rapports sur les cas et préparer des résultats et des recommandations que le président pourra examiner.	Augmenter la productivité et la satisfaction des employés (d'ici décembre 2005).
2. Améliorer le processus.	Accroître la productivité et terminer les cas au moment opportun (les délais dépendront des résultats de l'examen collectif interne).

Priorité 2 : Améliorer l'efficacité du processus de gestion des cas

Résultat stratégique 1 : Assurer l'examen impartial des cas (748 700 \$)

Pour la présente période de planification, le Comité a cerné les trois priorités suivantes qui l'aideront à assurer l'examen impartial des cas et à formuler des conclusions et des recommandations de la plus haute qualité possible :

- mettre l'accent sur l'efficacité et la qualité du processus de gestion des cas et maintenir un milieu de travail optimal pour le personnel du CFE;
- améliorer l'efficacité du processus de gestion des cas;
- élaborer des stratégies de mesure du rendement.

Priorité 1 : Mettre l'accent sur l'efficacité et la qualité du processus de gestion des cas et maintenir un milieu de travail optimal pour le personnel du CFE

Activités prévues	Résultats escomptés/Délais
1. Offrir des possibilités de formation et d'apprentissage continu, élaborer un plan d'apprentissage individuel pour chaque employé, préparer un programme d'orientation destiné aux nouveaux employés et veiller à ce que les recherches juridiques soient à jour et complètes	Offrir des possibilités de formation au moment opportun, qui répondent le mieux possible aux besoins de chaque employé, tout en contribuant à la base de connaissances de l'organisation (d'ici mars 2005).
2. Entreprendre un examen complet de tous les cas traités depuis la création du Comité.	Faciliter l'archivage des dossiers en conformité avec les directives de l'Archiviste national du Canada et déterminer les dossiers qui traitent d'importantes questions courantes (cet examen a commencé en 2003-2004 et se poursuit - les délais dépendront de la lourdeur de la charge de travail de base).
3. Tenir des consultations internes et rédiger un énoncé des valeurs et de l'éthique.	Augmenter l'engagement et la satisfaction des employés (d'ici septembre 2005).

L'examen impartial des cas constitue le mandat principal et le premier objectif stratégique du Comité. Les appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation, ainsi que certains griefs sont renvoyés au Comité conformément aux dispositions de la *Loi sur la GRC*. Le Comité effectue des examens indépendants et formule des conclusions et des recommandations dont le commissaire doit tenir compte dans ses décisions. Afin de respecter ce mandat législatif, le Comité doit prendre en considération les tendances jurisprudentielles du droit administratif et du droit du travail, de même que de l'évolution des politiques et des directives du gouvernement qui s'appliquent aux membres de la GRC.

Le deuxième objectif stratégique du Comité consiste à promouvoir l'échange d'information. Ce processus, tant à l'interne qu'avec nos partenaires, nous permet d'augmenter notre efficacité. Il veille également à ce que nos conclusions et nos recommandations soient largement diffusées. De cette manière, le Comité aide la GRC à mettre en place une structure pour les relations de travail qui est juste et ouverte, et qui respecte toutes les exigences prévues dans les textes de loi et les politiques.

Le Comité externe d'examen de la GRC est un organisme indépendant et impartial, qui vise à favoriser un régime de relations de travail, au sein de la GRC, qui est juste et équitable, dans le respect des principes de droit applicables. Pour ce faire, il procède à un examen indépendant de certaines catégories de griefs, ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et à des mesures de renvoi et de rétrogradation, conformément aux dispositions de la *Loi sur la GRC*.

Déclaration de la direction

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005 du Comité externe d'examen de la GRC.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncées dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et priorités 2004-2005* :

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation

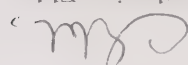
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le SCT.

- Le document est complet et exact.

- Il se fonde sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.

La Directrice exécutive et Avocate principale par intérim,


Catherine Ebbs

le 15 avril 2004

Message du président et Déclaration de la direction

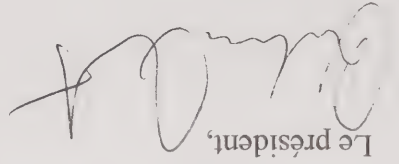
Au cours de la prochaine période de planification, le Comité externe d'examen de la GRC continuera de communiquer au commissaire de la GRC des conclusions et des recommandations de la plus haute qualité possible en ce qui a trait aux griefs et aux appels relatifs à des mesures disciplinaires. Ce faisant, nous contribuons à l'équité et à la transparence de la relation qui existe entre la direction de la GRC et ses membres.

Pour atteindre cet objectif, il est important que nos opérations soient à la fois efficaces et efficaces. Une saine gestion contribue au bon fonctionnement du Comité. Dans le cadre de l'initiative pour des méthodes de gestion moderne, le Comité a été en mesure d'examiner attentivement sa structure opérationnelle et de gestion. Nous avons également tiré avantage de notre participation à une évaluation des capacités effectuée par un consultant de l'extérieur conjointement avec deux autres petits organismes. Au cours de ce processus utile, nous avons cerné plusieurs possibilités pour améliorer la situation. Récemment, j'ai approuvé un plan d'action qui établit nos plans et nos priorités pour ce qui est de la mise en oeuvre de ces mesures. C'est là-dessus que seront axés nos efforts de planification au cours des trois prochaines années.

Pendant la dernière année, le Comité a continué de faire face à des difficultés qui ont nui à sa capacité de respecter ses délais en ce qui concerne les examens. Les mesures mises en place ces dernières années ont aidé le Comité à cet égard. Cependant, au cours de la dernière année, des tendances qui avaient déjà été cernées ont continué d'exercer des pressions sur le Comité. Une augmentation de la charge de travail et de la complexité des cas a pour effet de rallonger les délais d'exécution des examens. J'ai bon espoir que nos efforts en vue d'améliorer le processus nous aideront à accroître notre degré d'efficacité, tout en maintenant notre niveau de qualité.

Cette année, deux nouveaux analystes juridiques se sont joints au Comité, et notre directeur exécutif et avocat principal, M. Norman Sabourin, a quitté le CEB pour relever de nouveaux défis en tant que directeur exécutif du Conseil canadien de la magistrature. À court terme, cette situation entraînera des contraintes de temps, car les nouveaux employés devront se familiariser avec leurs responsabilités et les processus du Comité. À long terme, toutefois, le fait de pouvoir compter sur un effectif complet aidera énormément le Comité à remplir son mandat comme il se doit.

Le président,



Philippe Rabot

Le 15 avril 2004

Table des matières

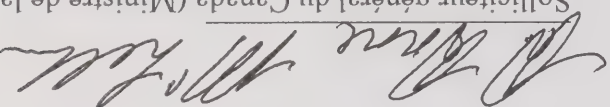
Message du président	1
Déclaration de la direction	2
Raison d'être	3
Survol de la planification	4
Résultat stratégique 1 : Assurer l'examen impartial des cas	5
Priorité 1 : Mettre l'accent sur l'efficacité et la qualité du processus de gestion des cas et maintenir un milieu de travail optimal pour le personnel du CEE	5
Priorité 2 : Améliorer l'efficacité du processus de gestion des cas	6
Priorité 3 : Elaborer des stratégies de mesure du rendement	6
Résultat stratégique 2 : Promouvoir l'échange d'information	7
Priorité 1 : Mieux faire connaître le travail du CEE	7
Priorité 2 : Promouvoir des communications internes efficaces	7
Organisation	8
Dépenses prévues du Comité	9
Annexes	10
Tableau 1 : Coût net du programme pour l'année budgétaire	10
Tableau 2 : Références	11

COMITÉ EXTERNE D'EXAMEN DE LA GRC

Budget des dépenses
2004-2005

Rapport sur les plans et les
priorités

Approuvé


Soliciteur général du Canada (Ministre de la
Sécurité publique et Protection civile Canada)

Les documents budgétaires

Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministère des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par le Ministère des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès des Éditions du gouvernement du Canada
Travaux publics et Services gouvernementaux Canada
Ottawa (Ontario)

KIA OSS

Téléphone : (613) 941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-83
ISBN 0-660-62563-6



Comité externe d'examen de la GRC

Budget des dépenses
2004-2005

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités



Royal Canadian Mounted Police

2004-2005
Estimates

Part III – Report on Plans and Priorities



The Estimates Documents

Each year, the government prepares Estimates in support of its request to Parliament for authority to spend public monies. This request is formalized through the tabling of appropriation bills in Parliament. The Estimates, which are tabled in the House of Commons by the President of the Treasury Board, consist of three parts:

Part I – The Government Expenditure Plan provides an overview of federal spending and summarizes both the relationship of the key elements of the Main Estimates to the Expenditure Plan (as set out in the Budget).

Part II – The Main Estimates directly support the *Appropriation Act*. The Main Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in subsequent appropriation bills. Parliament will be asked to approve these votes to enable the government to proceed with its spending plans. Parts I and II of the Estimates are tabled concurrently on or before March 1.

Part III – Departmental Expenditure Plans, which is divided into two components:

- 1) **Reports on Plans and Priorities (RPPs)** are individual expenditure plans for each department and agency (excluding Crown corporations). These reports provide increased levels of detail on a business line basis and contain information on objectives, initiatives and planned results, including links to related resource requirements over a three-year period. The RPPs also provide details on human resource requirements, major capital projects, grants and contributions, and net program costs. They are tabled in Parliament by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*. These documents are to be tabled on or before March 31 and referred to committees, which then report back to the House of Commons pursuant to Standing Order 81(4).
- 2) **Departmental Performance Reports (DPRs)** are individual department and agency accounts of accomplishments achieved against planned performance expectations as set out in respective RPPs. These Performance Reports, which cover the most recently completed fiscal year, are tabled in Parliament in the fall by the President of the Treasury Board on behalf of the ministers who preside over the departments and agencies identified in Schedules I, I.1 and II of the *Financial Administration Act*.

Supplementary Estimates directly support an *Appropriation Act*. The Supplementary Estimates identify the spending authorities (votes) and amounts to be included in the subsequent appropriation bill. Parliamentary approval is required to enable the government to proceed with its spending plans. Supplementary Estimates are normally tabled twice a year, the first document in early November and a final document in early March. Each Supplementary Estimates document is identified alphabetically A, B, C, etc. Under special circumstances, more than two Supplementary Estimates documents can be published in any given year.

The Estimates, along with the Minister of Finance's Budget, reflect the government's annual budget planning and resource allocation priorities. In combination with the subsequent reporting of financial results in the Public Accounts and of accomplishments achieved in Departmental Performance Reports, this material helps Parliament hold the government to account for the allocation and management of public funds.

©Her Majesty the Queen in Right of Canada, represented
by the Minister of Public Works and Government Services, 2004

This document is available in multiple formats upon request.

This document is available on the TBS Web site at the following address: www.tbs-sct.gc.ca.

Available through your local bookseller or by mail from
Canadian Government Publishing
Public Works and Government Services Canada
Ottawa (Ontario)
K1A 0S5

Telephone: (613) 941-5995
Orders only: 1-800-635-7943 (Canada and U.S.A.)
Fax: (613) 954-5779 or 1-800-565-7757 (Canada and U.S.A.)
Internet: <http://publications.gc.ca>

Catalogue No.: BT31-2/2005-III-67
ISBN 0-660-62562-8



Royal Canadian Mounted Police Gendarmerie royale
du Canada



Royal Canadian Mounted Police Report on Plans and Priorities 2004-2005

The Honourable Anne McLellan, P.C., M.P.
Solicitor General of Canada
(Minister of Public Safety and Emergency
Preparedness Canada)

TABLE OF CONTENTS

MINISTER'S MESSAGE	7
COMMISSIONER'S MESSAGE	11
MANAGEMENT REPRESENTATION	12
RCMP AT A GLANCE	13
What We Do	13
Our Mission	13
Our Mandate	13
Our Vision	13
How We Do It – Strategic Framework	14
Strategic Priorities	15
Strategic Focus	16
Strategic Objectives	16
Where We Are Going – Our Vision for the Future – <i>Integrated Policing</i>	17
PLANNING CONTEXT FOR SERVICE/PROGRAM DELIVERY	19
Changes to the Government of Canada – Guided by a New Approach	19
RCMP Strategic Priorities in Support of the New Government Agenda	20
Organized Crime	20
Terrorism	20
Youth	21
International Policing (including Peacekeeping)	21
Aboriginal Communities	22
OUR STRUCTURE FOR SERVICE/PROGRAM DELIVERY	23
Management Structure	23
Where We Are Located	24
Our Program Delivery	25
2004/2005 PLANNING IN THE THREE OPERATIONAL BUSINESS LINES	27
1. Federal and International Operations	27
Protective Policing Services	28
2. Contract Policing Services	29
3. National Police Services	32
Corporate Infrastructure	33
TABLES OF PLANNED OBJECTIVES AND SPENDING (INCLUDING FTES)	35
2004/2005 PLANS AND PRIORITIES –	
STRATEGIC PRIORITY MAPPED TO BUSINESS LINE ACCOUNTABILITY	37
1. Organized Crime	37
2. Terrorism	39
3. Youth	40
4. International Policing (including Peacekeeping)	41
5. Aboriginal Communities	42

FINANCIAL TABLES 45

PLANS AND PRIORITIES BY GOVERNMENT OF CANADA MANAGEMENT INITIATIVES 51

 Modern Comptrollership 51

 Internet-Based RCMP On-Line 52

 Service Improvement Initiative 52

 Sustainable Development Strategy 53

HORIZONTAL INITIATIVES 55

ACRONYMS 65

ADDITIONAL INFORMATION 67

INDEX 69

APPENDIX A:

 HOW THE RCMP IS ALIGNED WITH THE

 MANAGEMENT ACCOUNTABILITY FRAMEWORK (MAF) 71

MINISTER'S MESSAGE

I am pleased to present the Royal Canadian Mounted Police's Report on Plans and Priorities. This report covers the key plans, priorities and expected results for the period 2004/2005 – 2006/2007.

The Royal Canadian Mounted Police (RCMP) is part of the new portfolio of Public Safety and Emergency Preparedness Canada, which also includes the Canadian Security Intelligence Service (CSIS), the Correctional Service of Canada (CSC), the Canada Firearms Centre, the National Parole Board (NPB), the newly created Canada Border Services Agency (CBSA), as well as three review bodies.

There have been other important changes. The core activities of the former Department of the Solicitor General have been integrated with those of the Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIPEP) and the National Crime Prevention Centre. This provides me portfolio-wide strategic policy advice and support in giving effective direction to the agencies responsible for policing and law enforcement, national security, border services, corrections and conditional release.

Recognizing the need to maximize our preparedness to respond to natural disasters rapidly and efficiently, OCIPEP has been integrated into the Department. This better prepares us to coordinate our effort with provincial and territorial partners, and positions us to respond rapidly and effectively to any incident – be it a terrorist attack, natural disaster, or other public emergency.

This has been an exciting year for the public safety community in Canada. With the reorganization announced on December 12th, 2003, the Government has made significant progress in enhancing the safety and security of Canadians. By placing a broad continuum of agencies dedicated to safety and security within the same portfolio, the Government has provided the means for these agencies to work together seamlessly.

Gathering all this expertise under one banner allows for better integration across the public safety spectrum, linking front-end measures, such as emergency preparedness, crime prevention, community policing and border management, with remedial interventions, such as corrections and parole.

This new portfolio will help ensure a balanced approach to criminal justice, national security and public safety – an approach that protects Canadians' fundamental rights and freedoms. It is founded in the understanding that to effectively combat crime, we need to invest both in preventative measures to help communities address social problems before they lead to criminal activity, as well as in critical law enforcement initiatives and programs, and community reintegration for offenders.

In the past year, the Government of Canada has made significant progress on key safety and security initiatives. It has, among other things, tabled legislation to improve the effectiveness of the correctional system, launched teams of law enforcement experts to detect major capital markets fraud, increased funding for First Nations policing, improved border security with the launch of more Integrated Border Enforcement Teams, and supported crime prevention projects, reaching communities large and small across Canada.

Your comments and suggestions on this Report on Plans and Priorities are welcomed. Further information, including departmental contacts and our Internet address, can be found on page 67. Each of the portfolio agencies, with the exception of CSIS, prepares its own report to Parliament. You are invited to consult their documents for more information.

Public safety, security and emergency preparedness are cornerstones of the plans and priorities for the Royal Canadian Mounted Police – as well as the Government. We have an ambitious agenda, one that Canadians expect us to pursue with their best interests in mind. I am confident that, building on the initiatives, activities and successes achieved over the past few years, this new, integrated department will be better able to work toward fulfilling its mandate of ensuring a safe and secure society – for all Canadians.

A handwritten signature in black ink, reading "Anne McLellan". The signature is fluid and cursive, with the first name "Anne" and last name "McLellan" clearly distinguishable.

The Honourable Anne McLellan, P.C., M.P.

Solicitor General of Canada

(Minister of Public Safety and Emergency Preparedness Canada)

COMMISSIONER'S MESSAGE



A few years ago, the RCMP set in motion a number of initiatives designed to refocus the RCMP as an organization of excellence – excellence in operations, management, core values and indeed, in every effort we undertake in serving and protecting the people of Canada.

This focus is predicated on the rich history of the RCMP, starting from the epic beginnings of the Great March West in 1873. Over the past 130 years, we have gained a worldwide reputation as a leading-edge policing organization, in large part because of our ability to adapt to meet the changing needs of our times.

Today, change is a constant. We live in a time where the world is moving quickly – where modern crime is sophisticated, technology is universal and criminals know no borders. In these challenging, uncertain times, the RCMP has refocused its strategic priorities to reflect the new security environment, to ensure **Safe Homes, Safe Communities** for Canadians.

In 2004/2005, the RCMP is firmly committed to advancing the **Government of Canada's** public safety agenda and related social and law enforcement policies. We will continue to align our priorities with those of the Government of Canada and we will continue to deliver our services in an integrated and seamless way to our client communities.

Our management approach is also reflective of the Treasury Board of Canada Secretariat's Management Accountability Framework (MAF). The RCMP is fully aligned with the 10 essential elements of sound management contained in the Framework.

We have also implemented a performance management regime – employing the balanced scorecard methodology as a key planning/management tool. This approach enables our organization to better match resources against strategic priorities and operational goals. We are moving toward a more flexible, streamlined and results-based organization that is better able to meet the needs of Canadians.

In all our planning, "integrated policing" is the defining philosophy that guides our efforts. We are working with partners and stakeholders in Canada and around the world to deal with common threats to safety and security. The concept of integration underlies and frames the RCMP's plans and activities for the delivery of our strategic priorities in 2004/2005. This approach has been critical to our success.

Indeed, the RCMP's "integrated policing" philosophy serves us well in the transition to the new Public Safety and Emergency Preparedness Canada (PSEPC) portfolio of agencies. More than ever, we have all come to value the partnerships and collaboration with our domestic and international colleagues that have been forged in the policing, security, intelligence and law enforcement communities. We look forward to strengthening existing and creating new partnerships in PSEPC.

For this planning cycle, we are solidly on the right road and expect to make excellent progress. As we move forward in the 21st century, I am confident that we will continue to build on our legacy and continue to deliver excellence in all that we do to protect the safety and security of our citizens and our country.

A handwritten signature in dark ink, appearing to read 'G. Zaccardelli'.

G. Zaccardelli
Commissioner

MANAGEMENT REPRESENTATION

Management Representation Statement


Report on Plans and Priorities 2004-2005

I submit, for tabling in Parliament, the *2004-2005 Report on Plans and Priorities* (RPP) for the Royal Canadian Mounted Police (RCMP).

This document has been prepared based on the reporting principles and disclosure requirements contained in the *Guide to the preparation of the 2004-2005 Report on Plans and Priorities* :

- It accurately portrays the organization's plans and priorities.
- The planned spending information in this document is consistent with the directions provided in the Minister of Finance's Budget and by TBS.
- Is comprehensive and accurate.
- Is based on sound underlying departmental information and management systems.

The reporting structure on which this document is based has been approved by Treasury Board Ministers and is the basis for accountability for the results achieved with the resources and authorities provided.


Commissioner G. Zaccardelli

04-05-06.
Date

RCMP AT A GLANCE



Strategic Priorities

- ▶ Organized Crime
- ▶ Terrorism
- ▶ Youth
- ▶ International Policing (including Peacekeeping)
- ▶ Aboriginal Communities

Strategic Focus (Core Competencies)

- ▶ Prevention and Education
- ▶ Intelligence
- ▶ Investigation
- ▶ Enforcement
- ▶ Protection

What We Do

Our Mission

The Royal Canadian Mounted Police is Canada's national police service. Proud of our traditions and confident in meeting future challenges, we commit to preserve the peace, uphold the law, and provide quality service in partnership with our communities.

Our Mandate

Based on the authority and responsibility assigned under section 18 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, the mandate of the RCMP, in its simplest form, is: **to enforce laws, prevent crime and maintain peace, order and security.**

The organizational mandate is multi-faceted:

- prevent and investigate crime and maintain order
- enforce laws on matters as diverse as health and the protection of government revenues
- contribute to national security
- ensure the safety of state officials, visiting dignitaries and foreign missions, and
- provide vital operational support services to other police and law enforcement agencies



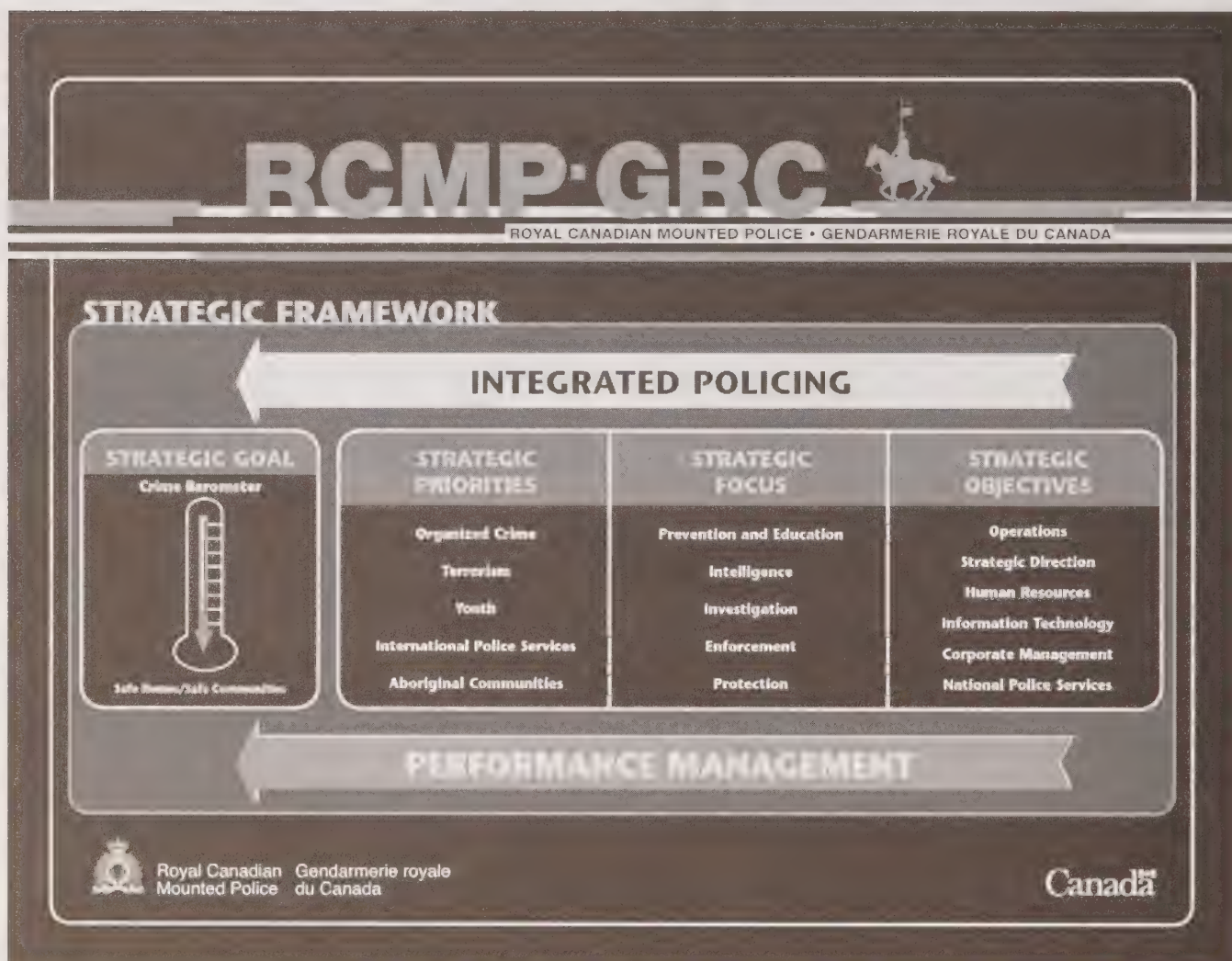
Our Vision

- be a progressive, proactive and innovative organization
- provide the highest quality service through dynamic leadership, education and technology in partnership with the diverse communities we serve
- be accountable and efficient through shared decision-making
- ensure a healthy work environment that encourages team building, open communication and mutual respect
- promote safe communities
- demonstrate leadership in the pursuit of excellence

How We Do It – Strategic Framework

The RCMP's **Strategic Framework** serves as the roadmap for our journey to the strategic goal of **Safe Homes, Safe Communities** for all Canadians, as well as our organizational goal of becoming an **organization of excellence**.

The intent of the framework is to clearly define what we want to achieve (our strategic goal) – the five areas we will concentrate on to achieve that goal (strategic priorities), the functions (strategic focus) we need to constantly improve and excel at to drive success – and how we will implement and manage our performance (our strategic objectives).



Strategic Priorities

As Canada's national police force, our primary goal is to contribute to the safety and security of all Canadians. We are focusing on five strategic priorities (Organized Crime, Terrorism, Youth, International Policing, and Aboriginal Communities) as the best way to lower the "barometer" of crime. These priorities are reviewed annually as part of our strategic planning cycle.



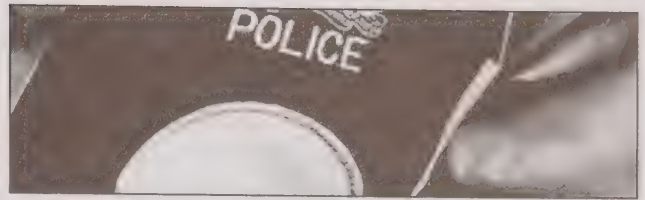
Organized Crime – We will reduce the threat and impact of organized crime by disrupting and dismantling organized criminal groups that affect Canada, both domestically and internationally.



Terrorism – We will reduce the threat of terrorist activity by preventing terrorists and extremists from operating in Canada and abroad.



Youth – We will prevent and reduce youth involvement in crime as victims and offenders by implementing a continuum of responses that are consistent with the new *Youth Criminal Justice Act*, addressing root causes and enhancing community capacity. We commit to invest in the long-term wellness of communities with crime prevention activities targeting youth – beginning at an early age, with a focus on the root, underlying social causes.



International Policing (including Peacekeeping) – We will provide effective support of international operations/initiatives by using modern management and assessment practices, ensuring that the services provided meet the needs of our domestic and international clients and partners, and contribute to the common priorities of combating organized crime and terrorism.



Aboriginal Communities – We will work toward safer and healthier Aboriginal communities by being involved in initiatives surrounding education, employment, health and cultural development. At the same time, we will find ways to prevent/resolve conflict by focusing on crime prevention partnerships, restorative justice processes and a holistic and culturally sensitive approach to problem solving.

Strategic Focus

Our primary means of realizing our strategic priorities is through our Strategic Focus, an ongoing commitment to improving our core functions, as follows:

Prevention and Education – providing citizens with the information and tools needed to avoid being victims of crime and to discourage and avert involvement in criminal activities

Intelligence – the analysis of timely and accurate information on individual criminals, criminal groups and criminal acts, vital to the RCMP and its partners in pursuing and responding to threats to society

Investigation – diligent and detailed activities to establish facts surrounding **Criminal Code** violations and other offences for presentation in court

Enforcement – action taken to respond to **Criminal Code** violations and other offences – to capture and bring suspects to justice

Protection – providing Canadian and foreign dignitaries with protective and security services, as well as protecting the travelling public through the Canadian Air Carrier Protective Program

Strategic Objectives

Strategic Objectives are the methods and means to achieve our strategic priorities/focus. They are derived through the Performance Management process (using the balanced scorecard tool).

The various Objectives are established by managers and developed, approved and cascaded through all levels of the organization in the annual business planning process. The objectives are captured on scorecards and monitored and reported every 60 days as part of the integrated planning cycle.

Where We Are Going – Our Vision for the Future – *Integrated Policing*

"Integrated Policing" is the overarching philosophy that permeates our Strategic Framework. This means working collaboratively with and in communities at all levels, and with the broader police and law enforcement community, both domestically and internationally, toward a common purpose and with shared values and priorities.

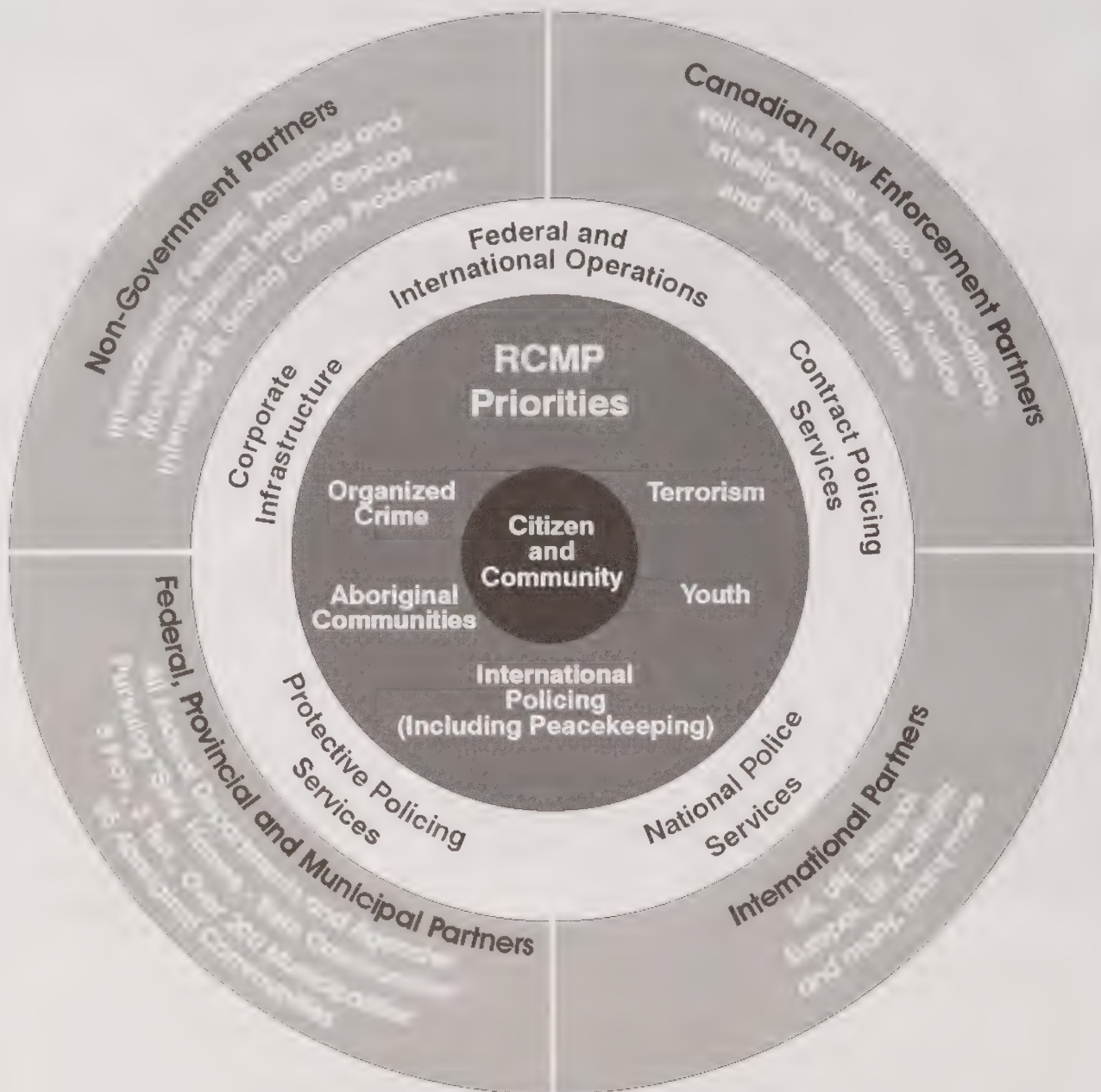
Ultimately, integrated policing could evolve to a "global strategic focus", where investigative and enforcement activities and resources in the global law enforcement community are interoperable and leveraged collectively to ensure the best results/outcomes against international criminal threats.



Integrated Policing's key elements include:

1. Shared priorities, both domestically and internationally – determining the best way to leverage and maximize policing efforts and resources toward common objectives and long-term planning.
2. Free flow of intelligence, getting the right information to the right people at the right time and use of a broader range of information sources.
3. Interoperable systems, ensuring that intelligence and information systems are able to communicate across organizations and geographic locations.
4. Economies of scale, leveraging resources to make the most out of what we can dedicate to policing, and focusing on what we do best.
5. Seamless service delivery, eliminating redundant services and activities and the fragmentation of functions.

The Scope of Integrated Policing



SAFE HOMES, SAFE COMMUNITIES

The RCMP remains committed to devoting its efforts and resources in pursuing its five strategic priorities: Organized Crime, Terrorism, Youth, International Policing (including Peacekeeping) and Aboriginal Communities. To do this, we work hand in hand with our colleagues and partners in Canada and around the world to deal with common threats to safety and security.

PLANNING CONTEXT FOR SERVICE/PROGRAM DELIVERY



Strategic Priorities

- ▶ Organized Crime
- ▶ Terrorism
- ▶ Youth
- ▶ International Policing (including Peacekeeping)
- ▶ Aboriginal Communities

Strategic Focus (Core Competencies)

- ▶ Prevention and Education
- ▶ Intelligence
- ▶ Investigation
- ▶ Enforcement
- ▶ Protection

The RCMP undertakes a robust environmental scanning exercise each year to monitor the environment for local, national and global trends and issues affecting the Strategic Direction and Priorities of the Force. The Scan also launches our annual strategic planning processes – which can be accessed at the following address:

http://rcmp.ca/enviro/scan2003june_e.htm.

The RCMP is well positioned to contribute to the Federal government's public policy agenda and to be considered a critical partner in government agendas at all levels. As Canada's national police force, we have a role to play in such policy areas as:

- **strengthening our social foundations**
 - ▶ includes strengthening Canada's Aboriginal communities;
- **building a 21st century economy;**
- **ensuring Canada's place in the world**
 - ▶ includes strengthening Canada-US relations; and,
- **securing Canada's public health and safety.**

Changes to the Government of Canada – Guided by a New Approach

With the transition to new Speech from the Throne priorities and changes in government after December 12, 2003, Canada is embarking on a new course and is adjusting its policy agenda. The Prime Minister has identified key policy themes to focus its efforts, and put into place five new policy Cabinet Committees to manage activities in key policy areas – domestic, international, Canada/US, Services to Aboriginal Canadians/Communities, and Security, Public Health & Emergencies.

RCMP Strategic Priorities in Support of the New Government Agenda

Our five Strategic Priorities support government policy agendas, and our overarching vision of integrated policing is increasingly recognized by our partners and stakeholders as a crucial component to achieving the ultimate goal of public safety.

Organized Crime – key facts:

- Organized crime groups: operate on a transnational level, have fluid and functional management, are highly sophisticated organizationally, and are adept at optimizing technology.
- Organized crime continues to be a primary public safety threat – to Canada's citizens, the country's institutions, society and economy – and benefits from the global focus on terrorism.
- Organized criminals are driven by profit and greed; they continue to establish linkages with otherwise legitimate businesses, resulting in increased corruption. Rising competition and further internationalization is driving aggressive expansion efforts.
- Organized criminal groups seldom focus on one element of criminality – choosing targets based on calculated risk and power/profit potential. The profits of this industry are estimated by the International Monetary Fund to be between one and three trillion dollars.

RCMP planning context:

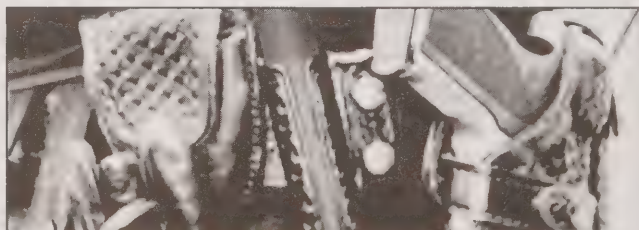
- **Organized Crime and Terrorism**, although separate Strategic Priorities, both threaten Canadian society. Given these threats, they are high priorities for the RCMP into the new fiscal year. Both of these issues have an impact on the quality of life for Canadians.
- Efforts underway to combat these problems directly support the government's goals of securing Canada's public health and safety, building a 21st century economy, and ensuring Canada's place in the world.



- Due to the transnational nature of organized criminal groups, police agencies worldwide must work together on this challenge.
- Given the RCMP outcome statement – to dismantle/disrupt the structures and sub-groups of organized crime, and to prevent these groups from evolving – our success is contingent on the improved coordination, sharing and use of criminal intelligence.
- In partnership with other police and law enforcement agencies, we will provide leadership in developing and implementing intelligence-led, tactical operational plans.
- We work at both ends of the continuum – working to reduce crime not only through law enforcement, but also to reduce the demand and minimize the opportunities through proactive prevention and education.

Terrorism – key facts:

- The threat posed by terrorist groups is continually changing. Increased sophistication, with highly motivated individuals linked through technology, allows them a worldwide scope of operations.
- Terrorist groups are increasingly fluid and adapt quickly to global changes. They are adept at exploiting the strengths and legitimate concepts of the developed world and continue to seek refuge in countries where they exploit instability.
- Advanced threat groups are also pursuing alternative ways to infiltrate and exploit Western societies.



RCMP planning context:

- Our strategic outcome – to ensure border integrity, to contribute to the national security of Canada and protect Canadians while allowing for the secure and effective international movement of people and goods – contributes to strengthening Canada-US relations.
- Producing robust intelligence, offering real-time comprehensive maps of terrorist activity in Canada – “single issue terrorism” is a serious threat – when extremist groups are dedicated to a specific issue rather than broader political change.
- It is imperative that intelligence be shared worldwide between countries, so that an integrated policing approach may help to combat terrorism. We promote integration by expanding the collection and sharing of information and intelligence.
- To make air travel more secure, and to support the Government’s agenda, we implement the Canadian Air Carrier Protective Program services according to risk.

Youth – key facts:

- At-risk youth have been/are linked to economic disparity – nearly one in five Canadian children (18.5%) live in poverty. Children in persistent poverty are more than twice as likely to live with violence.



- Youth experience more violent and personal crime than any other age category – similarly, teenagers/young adults are at the greatest risk of engaging in criminal activity.

RCMP planning context:

- Our strategic outcome is to prevent and reduce youth involvement in crime – as victims and as offenders.

- We work with all levels of government, schools, and community organizations to positively affect the lives of youth who may be at risk.
- We are committed to the long-term development and wellness of communities, targeting groups who may be in need of social support. This is aligned with the federal theme of “strengthening social foundations”.
- Our goal is to optimize support and responses to youth offenders and victims, promote pro-social values, reduce risk and increase protective activities for children, youth, their families and their broader communities.

International Policing (including Peacekeeping) – key facts:

- Since 1989, there have been Canadian police missions in the following areas: Namibia; the former Yugoslavia; Haiti; South Africa; Rwanda; Bosnia-Herzegovina; Guatemala; Croatia; Central African Republic; Sierra Leone; The Hague; The Netherlands; Kosovo; Serbia and Macedonia; East Timor and Guinea.



- These police missions routinely fall under a United Nations mandate.
- Post-September 11th, 2001, countries around the world have re-examined the way they manage intelligence and law enforcement.
- Countries are placing increasing emphasis on developing non-traditional competencies and skill sets, and are building their capacity to deal with the new criminal and terrorist environment.
- Given the characteristics of transnational organized crime and terrorist groups, a significant portion of our investigations have international components.

Planning Context for Service/Program Delivery

RCMP planning context:

- In support of the government's focus on "ensuring Canada's place in the world" – our strategic outcome is to leverage the effectiveness of policing and peacekeeping operations internationally.
- This priority is linked to those of organized crime and terrorism – all three require collaboration with partners to ensure success on an international scale.
- The overarching vision of integrated policing can be expanded to combat community problems on a global scale.
- Canadian police personnel are instrumental in promoting the rule of law and reinforcing the social and economic fabric of the strife-torn countries.
- Supported by robust intelligence and threat assessments, we will strategically allocate and task our international resources in support of our strategic priorities.

Aboriginal Communities – key facts:

- Canada's Aboriginal population can be characterized by exponential growth:
 - ▶ between 1996 and 2001, the population grew 22.2% – the non-Aboriginal population grew only 3.4%;
 - ▶ children aged 14 and under represented one-third of the Aboriginal population in 2001 – far higher than the 19% in the non-Aboriginal Canadian population;
 - ▶ although the Aboriginal population accounted for only 3.3% of Canada's total population, Aboriginal children represented 5.6% of all children; and,
 - ▶ Aboriginal people account for approximately 18% of the federally incarcerated population – but represent only 3% of the Canadian population.



RCMP planning context:

- Our strategic outcome is to be a critical contributor to fostering healthy Aboriginal communities. This is aligned with the Government's agenda of "strengthening our social foundations".
- We are committed to further strengthening our efforts in this area of policing – through building new and strengthening existing partnerships with Aboriginal clients and other stakeholders – and to better address the various issues faced by Aboriginal communities.
- We engage the Aboriginal communities in a collaborative approach to implement restorative justice processes – preventing crime and encouraging problem solving.
- We also employ techniques and practices proven to work in the long term to prevent and address Aboriginal crime – both for victims and offenders.
- With our unique and important history of service to over 190 Aboriginal communities, we continue to deliver a professional and culturally sensitive police service that is aligned with diverse community needs.

OUR STRUCTURE FOR SERVICE/ PROGRAM DELIVERY



Strategic Priorities

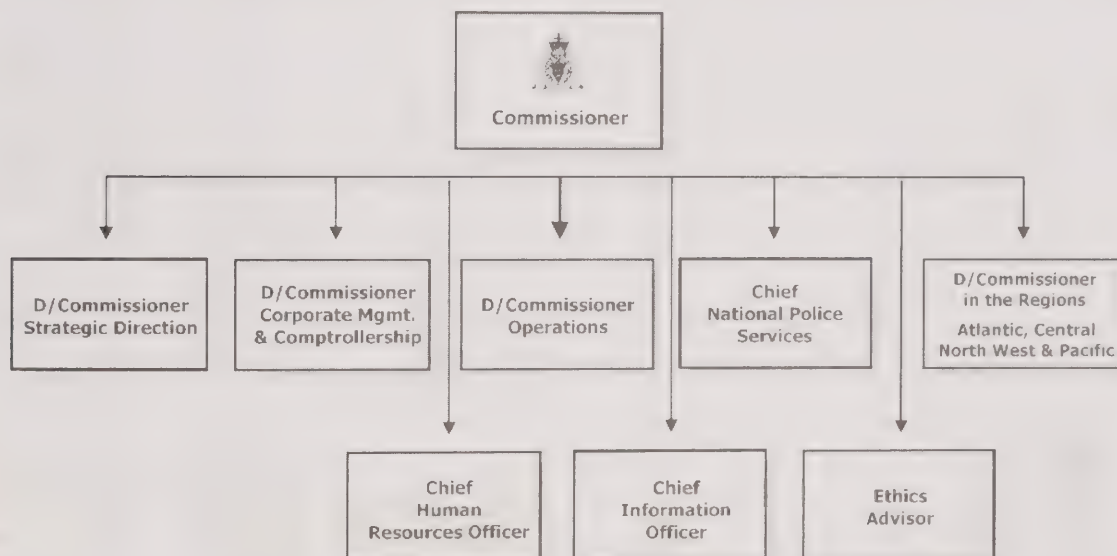
- ▶ Organized Crime
- ▶ Terrorism
- ▶ Youth
- ▶ International Policing (including Peacekeeping)
- ▶ Aboriginal Communities

Strategic Focus (Core Competencies)

- ▶ Prevention and Education
- ▶ Intelligence
- ▶ Investigation
- ▶ Enforcement
- ▶ Protection

Management Structure

The RCMP management structure is extremely flexible with work directed by the Strategic Framework and Priorities. There are four regions, each under the direction of Deputy Commissioners: Pacific; North West; Central; and Atlantic. This ensures greater grass-roots involvement in decision-making and allows the RCMP to invest more resources in front-line services.



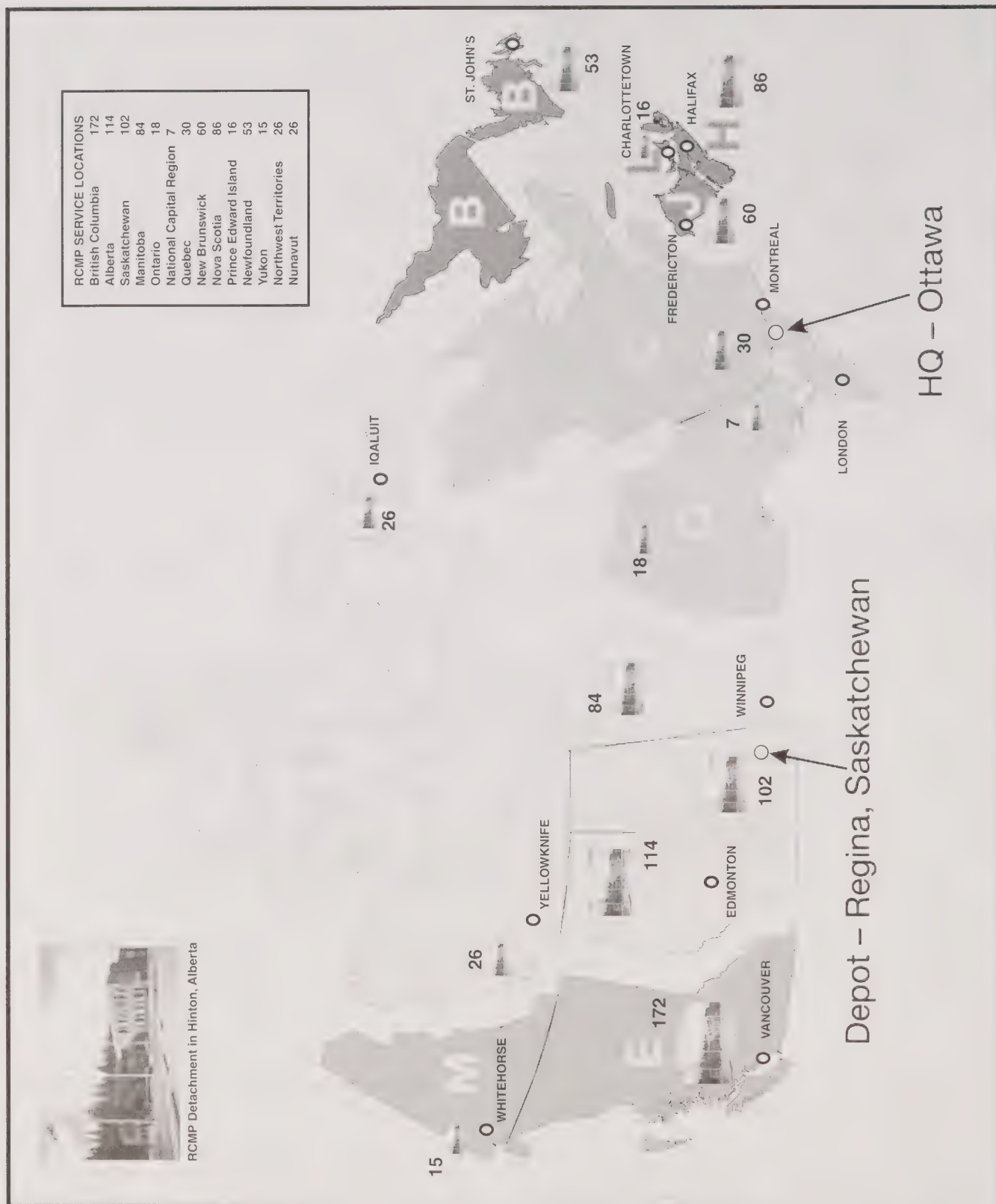
Under the Commissioner, operational direction is provided by Deputy and/or Assistant Commissioners in charge of:

- Operations – Deputy Commissioner
- Atlantic Region (Halifax) – Deputy Commissioner
- Central Region (Ottawa) – Deputy Commissioner
- North West Region (Regina) – Deputy Commissioner

- Pacific Region (Vancouver) – Deputy Commissioner
- National Police Services – Assistant Commissioner

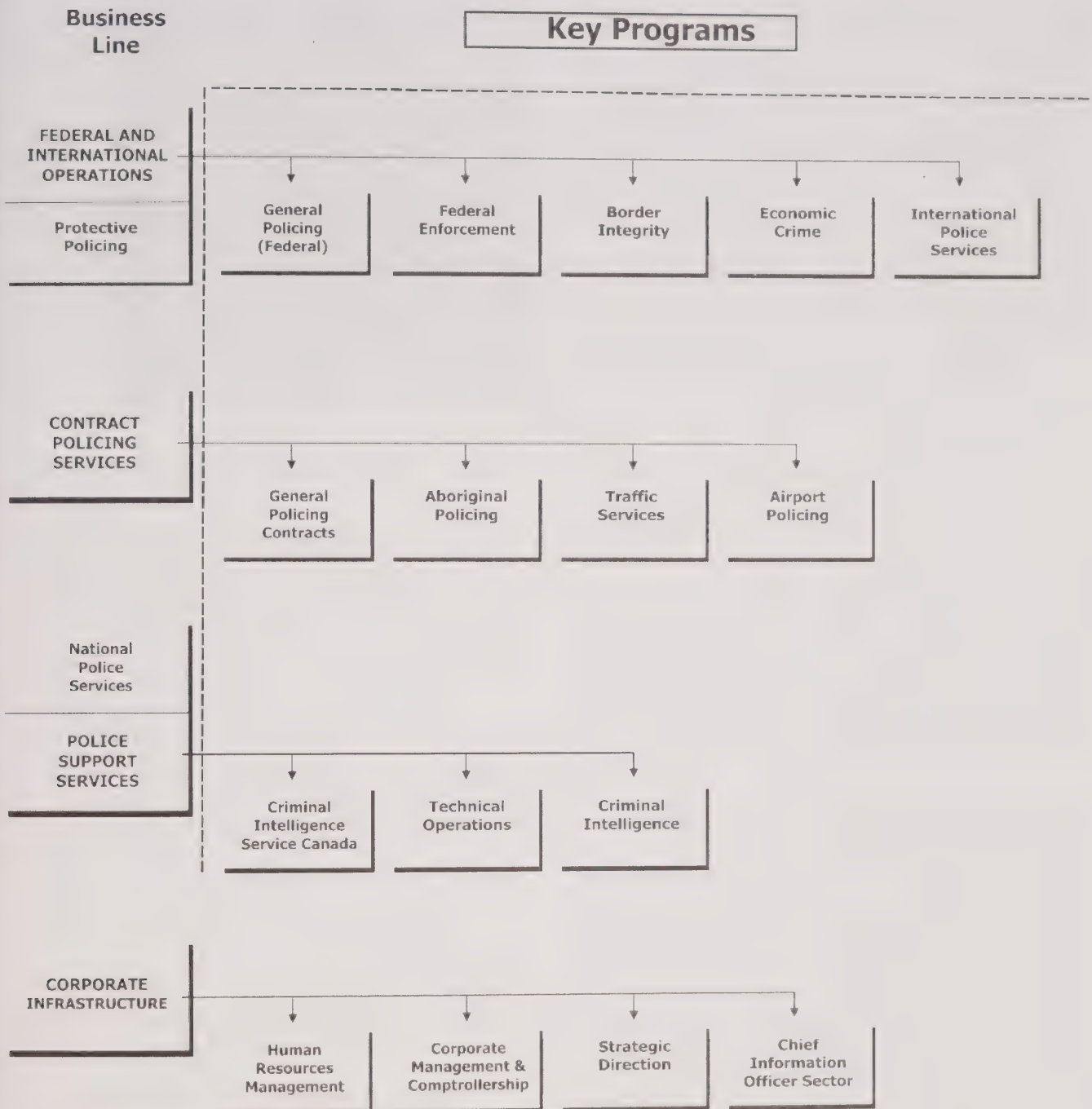
The Corporate Management and Comptrollership Deputy Commissioner, the Strategic Direction Deputy Commissioner, the Chief Human Resources Officer, Chief Information Officer and the office of the Ethics Advisor provide the corporate service support to allow us to meet operational goals.

Where we are located



The RCMP is divided into four regions and 14 divisions – plus a headquarters in Ottawa and a training "Depot" in Regina. Each province and territory is a division, as is the National Capital Region. Each alphabetically-designated division is managed by a Commanding Officer.

Our Program Delivery



2004/2005 PLANNING IN THE THREE OPERATIONAL BUSINESS LINES



Strategic Priorities

- ▶ Organized Crime
- ▶ Terrorism
- ▶ Youth
- ▶ International Policing (including Peacekeeping)
- ▶ Aboriginal Communities

Strategic Focus (Core Competencies)

- ▶ Prevention and Education
- ▶ Intelligence
- ▶ Investigation
- ▶ Enforcement
- ▶ Protection

1. Federal and International Operations

Federal and International Operations (FIO) has a national mandate to provide federal policing, law enforcement and investigative services to the federal government, its departments and agencies, and Canadians. In addition, peacekeeping (United Nations, etc.) falls under this business line.

Some of the services provided by FIO include:

- **Border Integrity** – Customs and Excise, Federal Enforcement, Immigration and Passport, Ports and Integrated Border Enforcement Teams (IBETs);
- **Financial Crime** – Commercial Crime, Proceeds of Crime and Market Crime;
- **Drugs and Organized Crime**;
- **International Policing** – International Operations Branch, International Peacekeeping, Interpol and International Travel and Visits; and,
- **Criminal Intelligence Program** – National Security Investigations/Enforcement (e.g., Integrated National Security Enforcement Teams [INSETs]/National Security Investigation Sections), Organized Crime Intelligence and Divisional Criminal Analysis.

Through an intelligence-led, multi-disciplinary and integrated approach, FIO contributes to the RCMP's strategic goal of **Safe Homes, Safe Communities**.

Working with partners and building on a "community policing" approach is key to FIO. On a continuous basis, Federal Policing partners with federal, provincial, territorial, municipal, US and international law enforcement and government agencies to gather, analyse and share criminal intelligence targeting illicit activity.

FIO is also dedicated to combatting criminal and terrorist activity that many Canadians may not directly experience, such as organized crime at national ports and borders, terrorist threats, financing of terrorism, corporate crimes, fraudulent telemarketing schemes, stock market fraud and "cyberspace" crimes. Threats such as terrorism and organized crime negatively affect Canada's societal, economic, political, land, air, and marine infrastructures.

FIO helps ensure a prosperous and stable Canadian economy at the national, provincial, territorial and municipal levels by deterring, detecting, investigating and protecting Canada and Canadians against criminal activity that poses a threat to national safety and security.



On behalf of the Government of Canada, the RCMP manages the participation of Canadian police personnel who support multi-lateral international operations. We promote international peace and security through operations with a police element.

The RCMP delivers civilian police peacekeepers with the knowledge, skills, abilities and language profile necessary to meet the needs of peacekeeping and other peace support operations. Under this arrangement, police maintain law and order with an executive and non-executive mandate, provide monitoring, mentoring and training activities, and also serve as facilitators to improve cooperation between police of jurisdiction and the communities they serve. The objectives of this arrangement are to enhance multi-lateral capacity to restore order and work with local police components so they can carry out their policing responsibilities in accordance with democratic principles.

Decisions to deploy Canadian law enforcement personnel to assist countries experiencing internal conflict are made by Cabinet Ministers responsible for departments involved in peacekeeping under the Canadian Police Arrangement (Department of Foreign Affairs [Department of Foreign Affairs and International Trade] [DFA (DFAIT)], Canadian International Development Agency [CIDA] and Public Safety and Emergency Preparedness Canada (Solicitor General of Canada) [PSEPC (SGC)]). This arrangement is pursuant to the Government's foreign policy on peacekeeping – which routinely falls under a UN mandate. The Government's peacekeeping policy is managed by DFA (DFAIT), the funding is managed by CIDA, and the missions are managed by PSEPC (SGC)/RCMP under formal interdepartmental agreements.

The overall success of Canadian participation in civilian peacekeeping missions is shaped by external factors over which the RCMP has little control. These factors include the nature and scope of the internal conflict in the foreign country; the professionalism, leadership, standards and training of the foreign country's police; and, the willingness of that country's citizens to be policed by their own police force.

Quick Facts

- The RCMP is responsible for providing dedicated policing services to 163 Aboriginal communities across Canada – this includes 65 Community Tripartite Agreements and 128 dedicated Aboriginal Community Constable Program front-line positions.
- In September 2003, a National Aboriginal Policing Meeting in Ottawa brought together representatives from all provinces and territories to engage in discussions on improving service delivery to Aboriginal communities.

Protective Policing Services

The objective of Protective Policing Services (PPS) is to safeguard Canadian and foreign dignitaries and their official residences, as well as visiting Internationally Protected Persons, by delivering timely service through the most qualified and highly trained members, and supported by cutting-edge technology.

Challenges associated with PPS include the unpredictability of the demand; the repercussions in Canada of international events; and, the high risk sensitivity of operations, with minimal room for error. Terrorism and organized crime, as well as the current trend of civil disobedience, increase this unpredictability.

To address these varying challenges, PPS delivers its services by drawing upon a dedicated group of experts strategically located in Canada and complemented by RCMP officers across the country, who can be deployed when and where the need arises. Partnerships are also integral: PPS partners with local police services, as well as other law enforcement agencies and government departments.

2. Contract Policing Services

The services provided by this business line include general duty policing (for the most part, in uniform) to eight provinces, the three territories, over 200 municipalities, 65 Aboriginal communities and three international airports. The RCMP situates members directly in the communities they serve, in over 700 detachments across the country. The arrangement for RCMP front-line services results from policing agreements between PSEPC (SGC) and the provinces, territories and municipalities. These provincial, territorial and municipal agreements are provided on a cost-sharing basis for a duration of 20 years and are in effect until 2012. The agreements with Aboriginal communities and airports vary in duration.

To help achieve the RCMP's strategic goal of **Safe Homes, Safe Communities**, Contract Policing Services (CPS) ensures quality service through a community policing model. This means preventing and solving local crime problems in partnership with the communities served, both reactively and proactively.

As a result, CPS' activities focus on consulting with clients and stakeholders, forming partnerships with communities and local agencies, empowering the front line, and mobilizing community and partner police services, as well as other entities to supplement our efforts and activities. By listening to clients and partners, the contracted policing services delivered are better tailored to the needs and priorities of each community. Moreover, by learning from new initiatives and best practices, there is continuous improvement in the quality of the services provided.

CONTRACT POLICING: A CRITICAL PART OF RCMP ACTIVITIES

Contract Policing Services are a vital part of the RCMP's integrated model of policing – contributing to the overall strategic goal of **Safe Homes, Safe Communities**.

- When emergencies arise, such as disasters and terrorist incidents, the RCMP Commissioner can temporarily redeploy policing and technical resources as provided for within the Provincial Police Services Agreements (PPSAs). This provision of the policing agreements has been used for international summits, the September 11th response, Royal and Papal visits, Swissair, the G8, fisheries incidents, the Ice Storm and major floods, fires and other natural disasters.
- The contract policing business line works with other partners to help maintain safe borders and support Canadian sovereignty.
- The RCMP's experience and global reputation is applied in service to all Canadians.
- PPSAs are evidence of a strong bilateral agreement that fosters visible cooperation and cost-sharing arrangements between the Government of Canada and the provinces, territories and municipalities.

Quick Facts

- Contract Policing Services has jurisdiction over the three territories, eight provinces (Ontario and Quebec have their own provincial police forces), 200+ municipalities, 65 Aboriginal communities and three international airports.
- There are over 750 detachments within the RCMP's 15 divisions.
- Approximately 10,600 RCMP members are assigned to contract (provincial/territorial and municipal) duties.
- With over 75,000 volunteers engaged in a range of activities – victims services, search and rescue, Auxiliary Constables, etc. – across the country, the RCMP is a leader in partnering with citizens to ensure community well-being.

2004/2005 Planning in the Three Operational Business Lines

These efforts are supplemented by a pool of over 75,000 volunteers across the country and by the fact that RCMP employees are an integral part of the social fabric in the communities they serve.

Services are also enhanced by applying a problem-solving approach to victims, offenders and the public. This is done by tailoring a mix of complementary strategies for each problem and each community.

CPS also provides support to all the other RCMP business lines on a variety of issues, including equipment testing and approval, policing procedures and processes, information management, taking on the role of advocate with other stakeholders and the administration of some federal government/national programs.

A further example of integration with other business lines includes the work being done on emergency planning, management and response, which not only affects CPS, but also Protective Policing and FIO. As well, there is collaboration among business lines in organized crime-related research, which recognizes that organized crime has an impact on, and is the responsibility of all front-line police officers and specialized units.

FACT SHEET – SERVING CANADA'S ABORIGINAL PEOPLES

Overview

Since the earliest days of the Northwest Mounted Police in the 1870s, the RCMP has developed a unique and important relationship with Aboriginal peoples in Canada. As a long-standing player in the evolution of Aboriginal communities, the RCMP continues to inform public policy, provides policing services in hundreds of Aboriginal communities across Canada, and works closely with Aboriginal groups to develop innovative policing approaches that meet their distinctive needs. Today, the RCMP works closely with Aboriginal communities to develop and implement culturally appropriate policing services.

A Tradition of Cooperation

- The **National Aboriginal Policing Services Branch (NAPS)** is responsible for planning, developing and managing organizational strategies and initiatives for working in partnership with Aboriginal communities.
- **NAPS** is committed to providing the highest quality of police service for Aboriginal peoples through innovative and strategic planning with a resource network of provincial and territorial Aboriginal Policing Services units.
- In 1999-2000 – **National Aboriginal Policing Review** – an extensive consultation with Aboriginal clients was conducted. Comprehensive surveys were distributed to 3,000 Aboriginal community representatives and 700 RCMP members serving in Aboriginal communities. Focus groups were also held in more than 200 communities. In response to the findings, three strategic objectives were defined:
 - ▶ Invest in the long-term wellness and safety of Aboriginal communities through involvement in education, employment, health and cultural development initiatives, in addition to finding ways to prevent/resolve conflict;
 - ▶ Improve or build mechanisms to ensure the full participation of Aboriginal clients in the design and delivery of service; and,
 - ▶ Work with federal, provincial and territorial governments to ensure the development of policies that respond to the rapidly changing needs of Aboriginal clients.
- The strategic focus on "service to Aboriginal communities", which commenced April 1, 2003, recognizes the federal government's commitment to strengthen its relationship with Aboriginal people. The Aboriginal policing **strategic plan** includes: contributing to safer and healthier Aboriginal communities; ensuring sound policy development; improving service delivery within the Aboriginal Policing service line; developing community capacity to use restorative justice processes; providing a culturally sensitive police service; demonstrating value for service; building new and strengthening existing partnerships; influencing public policy; recruiting, developing and retaining the right people; and building operational capacity and competency.
- The **Aboriginal Justice Learning Network**, in partnership with NAPS, provides training on Community Justice forums, which bring together people affected by a crime to seek to repair the harm using traditional Aboriginal approaches.
- **Recruiting Aboriginal people** to become members – a number of initiatives are taking place in many of our 14 provincial and territorial Divisions to assist Aboriginal people who aspire to become RCMP members.
- The **Aboriginal Youth Training Program (AYTP)** provides young people with 17 weeks of summer employment, including three weeks of training at Depot Division, the RCMP Training Academy, in Regina. Upon their return to a detachment near their home, students work under the direct supervision and guidance of a regular member of the RCMP for the remainder of the summer.

3. National Police Services

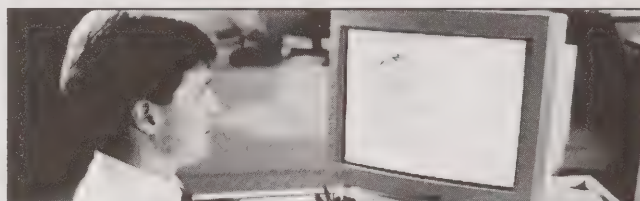
National Police Services (NPS) provides essential, front-line support services to the law enforcement community in Canada and abroad. Under the stewardship of the RCMP, NPS is an internationally-recognized model of integrated policing. The Canadian criminal justice community, municipal and provincial police agencies, federal departments, law and regulatory enforcement agencies, and select foreign police organizations, including Interpol and the Federal Bureau of Investigation (FBI), make use of NPS' investigative tools.

Approximately 70% of NPS' services and programs support all components and agencies of the criminal justice system throughout Canada. NPS supports more than 500 Canadian police and law enforcement agencies with cutting-edge technology and services to help them solve criminal investigations, thereby supporting the RCMP's strategic goal of **Safe Homes, Safe Communities**. NPS programs are also aligned with PSEPC (SGC)'s priorities for public safety, particularly the strategy to combat organized crime.

NPS service lines strive to improve the nature, scope and quality of shared law enforcement information, forming a solid foundation for this unique and essential business line. NPS service lines include:

- **Forensic Laboratory Services (FLS)** conducts scientific analyses of evidence from crime scenes; presents forensic evidence in courts; and researches and develops new and advanced forensic methods, such as Deoxyribonucleic Acid (DNA) analysis. Core disciplines include: Biology (DNA); Chemistry (non-biological trace evidence); Documents; Firearms; and, Toxicology. Centralized national services include explosives, counterfeits (currency and travel documents) and diamond sourcing. FLS operates from six sites and also maintains the National DNA Data Bank (NDDB) in Ottawa. The NDDB has assisted law enforcement agencies, nationally and internationally, in solving crimes. Law enforcement officers across Canada benefit from the integration of science and police work to identify suspected offenders, as well as to exonerate the innocent.
- **Information and Identification Services (I&IS)** contributes, through a national information exchange system with Canadian and international law enforcement agencies, on matters such as criminal records, fingerprints, missing children, crime scene examination techniques, research, forensic imaging and firearms enforcement support. This innovative area is pursuing initiatives to significantly enhance the information exchange capacity related to fingerprints; biometrics technology, to facilitate the positive identification of persons; and, the National Criminal Justice Index (NCJI) to provide a centralized information sharing capability to key partners in the criminal justice community. I&IS staff manage millions of criminal records and examine volumes of fingerprints, providing criminal investigators across the country and abroad with the cutting-edge tools and requisite information they need.
- **The Canadian Police College (CPC)** provides advanced and specialized education and training to Canadian and foreign police agencies, with emphasis on organized and multi-jurisdictional crime. The strategic priorities of the CPC, which address recommendations from the Auditor General of Canada, are: executive continuous learning; organized crime and terrorism; intelligence; and, high-tech crime.

The CPC is committed to the achievement of excellence in police training. Three areas of the CPC – the Police Sciences School, the Police Executive Centre and the Library – provide key opportunities for learning and development.



The CPC provides executive training at the police-chief level, and delivers a value-added service in furthering integrated policing across Canada with police officers from both small and large policing agencies benefiting from the same training. Furthermore, CPC Advisory Board members represent the larger police community and other stakeholders in Canadian policing, serving as a touchstone for the strategic and practical direction of the CPC.



Corporate Infrastructure

The RCMP's corporate infrastructure business line comprises **Human Resources Management, Corporate Management and Comptrollership, Strategic Direction, and the Chief Information Officer (CIO)** Sectors. These areas underpin all of the RCMP's Strategic Priority activities. Their services and strategic advice enable the RCMP to recruit, develop and retain the right people; optimize and enable science and technology; strategically allocate resources; improve planning and performance management; and, inform public policy.



- **Criminal Intelligence Service Canada (CISC)** is a strategically-focused organization which ensures the timely exchange of criminal intelligence among CISC member agencies and serves as a centre of excellence in support of the national effort to detect, reduce and prevent organized and other serious crimes affecting Canada.
- **Technical Operations** – Research and development and technical support for technologies used in investigative work are provided to the RCMP through the **Technical Operations** program. This area also manages the Canadian Bomb Data Centre and the Violent Crime Linkage Analysis System (ViCLAS) for the broader law enforcement community.

TABLES OF PLANNED OBJECTIVES AND SPENDING (INCLUDING FTES)

Departmental Planned Spending

(\$ millions)	Forecast Spending 2003-2004*	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Federal and International Operations	524.6	591.1	580.6	579.1
Contract Policing Services	1,435.6	1,582.7	1,547.9	1,547.9
National Police Services	393.4	370.7	345.6	345.7
Corporate Infrastructure	235.2	270.6	261.9	263.2
Protective Policing Services	97.0	85.4	81.4	81.4
Budgetary Main Estimates (gross)	2,685.8	2,900.5	2,817.4	2,817.4
Less: Respendable Revenue	987.9	1,059.4	1,029.6	1,029.6
Total Main Estimates	1,697.9	1,841.1	1,787.9	1,787.8
<i>Adjustments (Planned Spending not in Estimates):</i>				
<i>Integrated proceeds of crime initiative</i>	17.8	0.0	0.0	0.0
<i>Compensation increases for regular members and some civilian member groups</i>	21.9	0.0	0.0	0.0
<i>Operating budget carryforward</i>	62.6	0.0	0.0	0.0
<i>Funding to meet the government's obligations for cost-shared policing services with contract partners</i>	18.7	0.0	0.0	0.0
<i>Funding to investigate and prosecute fraud offences in capital markets</i>	8.8	15.3	21.2	21.2
<i>Public security and anti-terrorism initiatives</i>	7.1	5.4	5.0	5.0
<i>Additional operating costs</i>	4.0	0.0	0.0	0.0
<i>Renewed Canada's Drug Strategy to reduce substance use and abuse</i>	4.5	0.0	0.0	0.0
<i>Transfer of ownership and responsibility for general purpose space from Public Works and Government Services Canada</i>	1.2	0.0	0.0	0.0
<i>Capital budget carry forward for two major information management and information technology projects</i>	4.8	10.4	0.0	0.0
<i>To compensate members of RCMP for injuries received in the performance of duty</i>	17.5	0.0	0.0	0.0
<i>Payments, in the nature of Worker's Compensation, to survivors of members of the RCMP killed while on duty</i>	0.3	0.0	0.0	0.0
<i>Mandatory Suspicious Transactions Money Laundering</i>	0.0	4.9	4.9	4.9
<i>Proceeds of Real Property Sales</i>	0.0	2.1	0.0	0.0
<i>Lawful Access to information and communications to ensure public safety and security</i>	0.0	0.0	10.9	10.9
<i>Pension Administration</i>	0.0	0.0	0.3	0.0
<i>Enhanced Parliamentary Security</i>	0.0	2.6	2.6	2.6
<i>Canada's War Crimes Program</i>	0.0	0.7	0.0	0.0
<i>Protecting children from exploitation and abuse</i>	0.0	6.6	6.4	8.2
<i>Internal Audit and Evaluation</i>	0.3	0.0	0.0	0.0
<i>Collective bargaining increases for various Public Servant groups</i>	9.2	0.0	0.0	0.0
Total Adjustments	178.7	48.0	51.3	52.8
Net Planned Spending	1,876.6	1,889.1	1,839.2	1,840.6
Less: Non-respendable revenue	24.0	27.3	27.3	27.3
Plus: Cost of services received without charge	125.1	187.0	187.0	187.0
Net Cost of Program	1,977.7	2,048.9	1,998.9	2,000.3
Full Time Equivalents	22,409	23,486	23,256	23,256

*Reflects best forecast of total planned spending to the end of the fiscal year. FTE numbers reflect utilization.

Tables of Planned Objectives and Spending

Planned Spending and Full Time Equivalents (FTEs) by Business Line

(\$ millions)

FEDERAL AND INTERNATIONAL OPERATIONS	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Program Spending	572.0	624.0	618.1	618.4
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	3,865	3,956	3,936	3,936
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	465	465	466	466

PROTECTIVE POLICING SERVICES	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Program Spending	124.6	88.0	84.0	84.0
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	618	618	618	618
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	24	24	24	24

CONTRACT POLICING SERVICES	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Program Spending	503.5	537.2	525.3	525.3
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	11,842	12,582	12,416	12,416
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	1,067	1,228	1,228	1,228

NATIONAL POLICE SERVICES	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Program Spending	407.4	372.8	349.5	349.6
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	1,508	1,548	1,503	1,503
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	366	366	366	366

CORPORATE INFRASTRUCTURE	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Program Spending	269.2	267.2	262.3	263.2
FTEs Subject to <i>RCMP Act</i>	1,122	1,134	1,134	1,134
FTEs Subject to <i>PSE Act</i>	1,532	1,565	1,565	1,565

2004/2005 PLANS AND PRIORITIES – STRATEGIC PRIORITY MAPPED TO BUSINESS LINE ACCOUNTABILITY



Strategic Priorities

- ▶ Organized Crime
- ▶ Terrorism
- ▶ Youth
- ▶ International Policing (including Peacekeeping)
- ▶ Aboriginal Communities

Strategic Focus (Core Competencies)

- ▶ Prevention and Education
- ▶ Intelligence
- ▶ Investigation
- ▶ Enforcement
- ▶ Protection

1. ORGANIZED CRIME

Strategic Outcome: Reduce the threat and impact of Organized Crime

Outcome Statement:

Disrupt and dismantle organized criminal groups

Business Line/Key Program Accountability:

- Federal and International Operations (FIO)
- Protective Policing Services (PPS)
- National Police Services (NPS)
- Corporate Infrastructure/Strategic Direction (SD) and Chief Information Officer Sector (CIO)

Plans and Priorities:

- conduct effective investigations – enhance our capability and capacity to effectively conduct investigations to ensure **Safe Homes, Safe Communities** (FIO)
- ensure data quality/integrity of operational data – including timeliness, accuracy, completeness, validity and reliability (FIO)

- be intelligence-led – operationalize the Ops model through effective, intelligence-based priority setting and decision making (FIO)
- expand collection and sharing of information and intelligence, both domestically and internationally, by facilitating greater contribution from both RCMP personnel and external partners; developing new sources of information, and collecting information on new and emerging subject areas (FIO) (NPS)
- build new and strengthen existing partnerships – strengthen existing relationships and build new partnerships in Canada and internationally (PPS) (FIO) (SD)
- inform public policy – provide valued input into public policy decision-making regarding national and international issues (FIO) (SD)
- enhance integrated multi-disciplinary teams – from internal and external resources to leverage the expertise and knowledge base, and to enhance capacity to achieve operational priorities (FIO)
- support Canadian law enforcement agencies and the courts in the fight against organized crime by providing the most up-to-the-minute criminal history information in as timely a manner as possible (NPS)

Plans and Priorities – Strategic Priority Mapped to Business Line Accountability

- contribute to the fight against organized crime by offering advanced courses, specialized seminars and other learning opportunities to RCMP and other Canadian police officers (NPS)
- communicate effectively – ensure that employees and relevant national and international communities are aware of the strategic direction, roles and responsibilities of Federal and International Operations (FIO) (SD)
- reduce crime through prevention and education – reduce the demand and minimize the opportunities which are beneficial to organized crime through proactive prevention and education (FIO)
- coordinate the national intelligence collection plan on behalf of entire Canadian law enforcement community (CISC)
- produce integrated national and provincial threat assessments on organized and serious crime affecting Canada (CISC)
- optimize enabling science and technology – optimize use of internal and external information systems/data and develop new processes to address gaps (FIO) (CIO/NPS/Technical Operations)

Key Partners:

PSEPC (SGC); Department of Justice (DOJ); Transport Canada (TC); Canada Border Services Agency (CBSA); Department of Finance; Health Canada; Bank of Canada; Industry Canada; Canadian Heritage; Correctional Service of Canada (CSC); Citizenship and Immigration Canada (CIC); DFA (DFAIT); Department of National Defence (DND); Organization of American States (OAS) Inter-American Drug Abuse Control Commission (CICAD); First Nations Communities; United Nations Civilian Police; United States Immigration and Naturalization Services; Financial Transaction and Report Analysis Centre of Canada (FINTRAC); Forensic Accounting Management Directorate (FAMD); Seized Property Management Directorate (SPMD); Canadian Security Intelligence Service (CSIS); private industry (e.g., Canadian Bankers Association; international airlines); Canadian and foreign law enforcement agencies; municipal, provincial, territorial agencies responsible for health, education and corrections

Key Performance Measures:

- number of priority organized crime (OC) groups disrupted
- percentage of OC projects/investigations that are based on Sleipnir¹ threat assessments
- number of other OC groups disrupted
- percentage of clients satisfied with the RCMP's work in reducing the threat and impact of OC
- percentage of highest priority OC groups targeted for investigation
- percentage of federal operational files evaluated through PROOF (Priority Rating of Operational Files)
- number of "formal" interactions with "policy making" fora
- percentage of Federal Units conducting data quality/integrity reviews
- number of integrated training and development projects with international partners
- number of formalized agreements with external partners on joint strategic priorities
- number of units with a plan to develop strategic partnerships
- number of additional divisions with Combined Forces Special Enforcement Unit (CFSEU)-modeled teams
- percentage of unsuccessful (non-conviction) investigations (2350) reviewed to identify investigative gaps
- number of new prevention and education campaigns undertaken
- number of prevention and education programs evaluated for impact/effectiveness
- percentage of national priority files investigated by an integrated multi-disciplinary team
- number of new training programs developed
- number of new projects developed in partnership with the CIO, NPS and Technical Operations to optimize enabling science and technology

¹ Sleipnir threat assessments consider 19 attributes which are important in assessing the intentions and capabilities of organized crime

2. TERRORISM

Strategic Outcome: Reduce the threat of terrorist activity in Canada and abroad

Outcome Statement:

Prevent terrorist groups from operating in Canada and abroad

Business Line/Key Program Accountability:

- Federal and International Operations (FIO)
- Protective Policing Services (PPS)
- National Police Services (NPS)

Plans and Priorities:

- ensure border integrity – contribute to the national security of Canada and protect Canadians from terrorism, organized crime and other border-related criminality, while allowing for the secure and effective international movement of people and goods (FIO)
- successfully detect, prevent/disrupt and investigate terrorist activity (FIO)
- expand collection and sharing of information and intelligence, both domestically and internationally (FIO) (NPS)
- produce robust intelligence – to provide a real-time comprehensive map of terrorist activity in Canada (FIO)
- build new and strengthen existing partnerships – strengthen existing relationships and build new partnerships in Canada and internationally (NPS) (FIO) (PPS)
- position Canadian Air Carrier Protective Program resources according to risk to better address the terrorist threat (PPS)
- maximize number of flights completed with existing Aircraft Protective Officers by keeping to a minimum the administrative complement (PPS)
- harden potential targets in diplomatic missions (PPS)
- increase security of Government of Canada sites, including Parliament Hill (PPS)
- improve Protective Policing database to a dynamic, multiple entry point database (PPS)

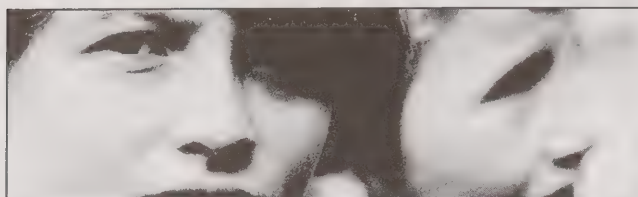
- enhance current information process to capture information on National Crime Data Base (PPS)
- improve major events planning to reduce threats of terrorism and acts of violence (PPS)
- inform public policy – provide valued input into public policy decision-making regarding national and international issues
- strengthen national program management – improve national management of RCMP activities related to the detection, prevention and investigation of terrorist activity
- communicate effectively to internal and external audiences (FIO)

Key Partners:

PSEPC (SGC); Privy Council Office (PCO); CSIS; Communications Security Establishment (CSE); CIC; CBSA; Canadian Association of Chiefs of Police (CACP); US Border Patrol; US Coast Guard; US Customs; US Dept. Of Justice (Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives [ATF]); US Drug Enforcement Administration (DEA); DFA (DFAIT); Interpol; Europol; P8 Senior Experts Groups on Transnational Organized Crime; OAS Inter-American Committee Against Terrorism (CICTE); International Association of Chiefs of Police and counterpart agencies in the US, England and Australia

Key Performance Measures:

- percentage of identified terrorist targets disrupted
- percentage of projects/investigations related to key terrorist targets that are successfully concluded
- trend in feedback from clients on value and timeliness of intelligence related to terrorism
- percentage of border integrity files which are initiated from intelligence profiles
- percentage of time spent by Border Integrity Public Safety and Anti-Terrorism (PSAT) resources on border-related national security investigations



3. YOUTH

Strategic Outcome: Prevent and reduce youth involvement in crime as victims and offenders

Outcome Statements:

- Implement an effective, comprehensive, sustainable long-term response to youth crime and victimization that addresses root causes and identifies community capacity
- Guide resources, actions and activities at the front line to support approaches that are consistent with youth justice law and are proven to work

Business Line/Key Program Accountability:

- Contract Policing Services (CPS)/Community, Contract and Aboriginal Policing Services (CCAPS)
- National Police Services (NPS)

Plans and Priorities:

- prevent youth crime – address underlying causes, and respond to needs of young people, especially those in situations of risk (CCAPS) (NPS)
- optimize responses to youth who offend; place an emphasis on rehabilitation and integration through early intervention, meaningful consequences, restorative approaches and community-based involvement (CCAPS)
- seek input from communities, especially youth and youth-serving organizations – provide expertise and leadership in facilitating community-wide problem-solving with a balance of prevention and intervention strategies (CCAPS)
- focus on community-based early intervention efforts that address root causes of crime and victimization – as a component of the National Crime Prevention Strategy and supported by funding partnerships with National Crime Prevention Centre (CCAPS)
- ensure data quality – in terms of timeliness, accuracy, completeness, validity and reliability (NPS) (CCAPS)

- develop leading-edge policing practices – maximize research, information and expertise to develop and refine policing practices for youth and communities (CCAPS) (NPS)
- develop community capacity to use restorative justice processes for youth and Aboriginal communities (CCAPS)
- optimize support and responses to youth victims – promote pro-social values, reduce risk and increase protective factors for children, youth, their families and the broader community (CCAPS)
- build new and strengthen existing partnerships – pursue opportunities to consult, cooperate, coordinate and collaborate with various levels of government, non-government agencies, communities, youth and youth-serving organizations (CCAPS)
- contribute to public policy – participate in government policy development by contributing our experience; promote sharing of policy and research expertise and tools and techniques, both internally and externally
- communicate effectively – disseminate information internally and externally on good operational policing practices with youth and potential benefits of crime prevention achieved through social development

Key Partners:

DOJ; PSEPC (SGC); National Crime Prevention Centre (NCPC); Health Canada; Human Resources Development Canada (Department of Social Development) (HRDC [DSD]); Indian and Northern Affairs Canada (INAC); Canadian Heritage; Industry Canada; DFA (DFAIT); provincial agencies, communities, national and international organizations with mandates for children and youth, victims services organizations, other police agencies, and the education sector

Key Performance Measures:

- youth charge rates; number of youth dealt with outside the court system by Division
- number of youth charged
- number of chargeable youth not charged
- number of youth referred to Community Justice Forums
- percent of Detachments that have implemented plan to address identified youth crime problem or youth issue
- number of members trained in Safer Communities Workshop (Crime Prevention Through Social Development)



4. INTERNATIONAL POLICING (INCLUDING PEACEKEEPING)

Strategic Outcome: Effective support of International Operations

Outcome Statements:

- Use modern management and assessment practices to ensure the services provided meet the needs of our domestic and international clients and partners
- Contribute to the common priorities of combating organized crime and terrorism

Business Line/Key Program Accountability:

- Federal and International Operations (FIO)/Peacekeeping Services
- Protective Policing Services (PPS)
- National Police Services (NPS)
- Corporate Infrastructure/Strategic Direction (SD), Chief Information Officer Sector (CIO)

Plans and Priorities:

- build new and strengthen existing partnerships – strengthen existing relationships and build new partnerships in Canada and internationally (PPS) (FIO) (SD)
- strategically place and effectively use international services; based on sound intelligence/information, strategically located and appropriately tasked personnel (FIO)
- appropriately place liaison officers in foreign jurisdictions to assist Canadian investigators to collect evidence and gather intelligence related to organized crime activities (FIO)
- be intelligence-led: Operationalize the Ops model through effective, intelligence-based priority setting and decision making (FIO)
- inform public policy – provide valued input into public policy formation and decision-making regarding national and international issues (FIO) (SD)

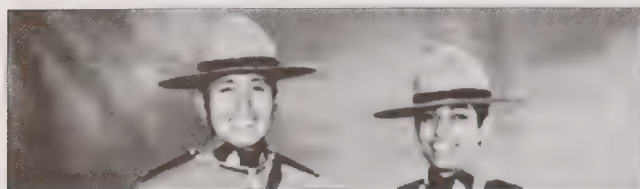
- secure health and safety of employees – ensure the health and safety of all employees by providing them with appropriate information, training and equipment (FIO)
- communicate effectively – ensure that employees and relevant national and international communities are aware of the strategic direction, roles and responsibilities of Federal and International Operations (FIO) (SD)
- optimize enabling science and technology – optimize use of internal and external information systems/data and develop new processes to address gaps (FIO) (CIO/NPS/Technical Operations)

Key Partners:

PSEPC (SGC); CBSA; DFA (DFAIT); CIDA; DND; UN; Prime Minister's Office (PMO); the Organization for Security and Cooperation in Europe (OSCE); the Commonwealth Police Development Task Force (CPDTF); OAS; foreign law enforcement agencies; participating Canadian law enforcement agencies

Key Performance Measures:

- percentage of clients satisfied with our support of international operations
- percentage of clients/employees aware of Federal and International Operations' strategic direction, roles and responsibilities
- percentage of Travel and Visits Tracking System (TVTS) users with access to Health & Safety information, destination country information and travel documentation information
- percentage of Federal Units conducting data quality/integrity reviews
- number of integrated training and development projects with international partners
- number of 2003 International Policing evaluation recommendations addressed
- percentage of compliance with the travel policy
- number of new training programs developed
- number of new projects developed in partnership with the CIO, NPS and Technical Operations to optimize enabling science and technology



5. ABORIGINAL COMMUNITIES

Strategic Outcome: Safer and healthier Aboriginal Communities

Outcome Statements:

- Invest in the long-term wellness and safety of Aboriginal communities by being involved in initiatives surrounding education, employment, health and cultural development
- Find ways to prevent/resolve conflict by focusing on crime prevention partnerships, restorative justice processes and a holistic and culturally-sensitive approach to problem solving

Business Line/Key Program Accountability:

- Contract Policing Services (CPS)/Community, Contract and Aboriginal Policing Services (CCAPS)
- Corporate Infrastructure/Strategic Direction (SD), Human Resources Management (HRM)
- National Police Services (NPS)

Plans and Priorities:

- contribute to safer and healthier Aboriginal communities (CCAPS)
 - ▶ Diamond Profiling and International Data Base – The need for this new service has been driven largely by the attraction and involvement of organized crime in the diamond industry. The international diamond data base will be used to assist both national and international police agencies with investigations, support criminal charges in courts of law, and prevent crime in Canada and support public safety within the communities most influenced by this industry, which currently consist of a large component of northern youth and aboriginal workers (NPS).

- communicate effectively – enhance mechanisms for communicating with internal and external clients and partners (SD)
- ensure sound operational policy development – invest in and utilize policy-relevant research (CCAPS)
- ensure data quality/integrity – examine existing mechanisms (internal and external) for capturing operational data and suggested improvements to enhance intelligence capacity and service delivery (CCAPS)
- improve service delivery within Aboriginal Policing service line – examine/mitigate or remove structural barriers to improved service delivery and align existing resources (CCAPS)
- develop community capacity to use restorative processes – engage the community in a collaborative approach to preventing crime and problem solving; employ techniques and practices proven to work in the long term to prevent and address crime, for both victims and offenders (CCAPS)
- provide a culturally-sensitive police service – deliver a professional and culturally-sensitive police service, which is aligned with community needs, using various feedback and recommendations; to ensure our workforce recognizes diverse needs of Aboriginal clients and is equipped with right knowledge and tools for appropriate service delivery (CCAPS)
- demonstrate value for service – promote/profile Aboriginal Policing Services through a systematic approach to communications aimed at existing and potential clients in order to raise awareness of RCMP Aboriginal Policing Services, to ensure increased understanding and awareness of our commitment to Aboriginal people (CCAPS)
- build new and strengthen existing partnerships – identify and nurture strategic partnerships with organizations and individuals involved in addressing Aboriginal needs and issues; pursue opportunities to consult, cooperate, coordinate or collaborate with partners, including various levels of government, non-government agencies, Aboriginal communities, and Aboriginal-serving organizations, to reach defined goals and shared objectives (CCAPS)

Plans and Priorities – Strategic Priority Mapped to Business Line Accountability

- contribute to the development of public policy through consultation with federal and provincial/territorial partners
- recruit, develop and retain the right people – continue to attract, recruit, develop and maintain our Aboriginal complement (HR)

Key Partners:

Aboriginal communities and leaders; national Aboriginal organizations; INAC; DOJ; CSC; Office of the Federal Interlocutor for Métis and Non-status Indians; Department of Fisheries and Oceans (DFO); CIC; Health Canada; Canadian Heritage; HRDC (DSD); provincial Attorneys General; and provincial/territorial health officials



Key Performance Measures:

- implementation and update of community plans developed in consultation with Aboriginal communities in 2003/2004
- percentage change in actual offences reported/measurable issues in detachments serving Aboriginal communities
- number of members trained in "Aboriginal Perceptions"
- number of internal policies NAPS contributes to in order to ensure Aboriginal-specific consideration/content
- number of recommendations from the 2003/2004 Aboriginal Policing Service Line Snapshot report pursued by Divisions
- identification of the number of Aboriginal communities, served by RCMP, with active Restorative Justice programs/processes in place
- number of meetings held which support objective of providing culturally-sensitive police service
- percentage of detachments serving Aboriginal communities that have Aboriginal community service delivery profiles developed and posted on divisional intra/Internet sites

FINANCIAL TABLES



Strategic Priorities

- ▶ Organized Crime
- ▶ Terrorism
- ▶ Youth
- ▶ International Policing (including Peacekeeping)
- ▶ Aboriginal Communities

Strategic Focus (Core Competencies)

- ▶ Prevention and Education
- ▶ Intelligence
- ▶ Investigation
- ▶ Enforcement
- ▶ Protection

Table 1: Summary of Capital Spending by Program and Business Lines

(\$ millions)	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Law Enforcement Business Lines				
<input type="checkbox"/> Federal and International Operations	28.0	25.4	25.7	25.2
<input type="checkbox"/> Protective Policing Services	2.8	4.6	0.6	0.6
<input type="checkbox"/> Contract Policing Services	74.1	71.9	69.6	69.6
<input type="checkbox"/> National Police Services	98.4	85.3	83.8	83.8
<input type="checkbox"/> Corporate Infrastructure	8.8	9.1	6.1	6.1
Departmental Total	212.1	196.3	185.7	185.2

Table 2: Details on Project Spending

	Current Estimated Total Cost	Forecast Expenditures to March 31, 2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007	Future Year Spending Requirements
(\$ millions)						
A. Federal and International Operations						
1 Ontario - Cornwall Detachment (seeking PPA)	20.3	0.5	8.3	11.5	0.0	0.0
B. Contract Policing Services						
1 British Columbia - 100 Mile House detachment replacement (PPA)	3.7	0.1	0.4	3.2	0.0	0.0
2 British Columbia - Golden detachment replacement (PPA required)	3.6	0.0	0.3	0.2	3.2	0.0
3 Alberta - Peace River - Detachment (project completion)	4.9	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0
4 Saskatchewan - Saskatoon, District Office (EPA)	10.4	6.9	0.3	0.1	0.0	0.0
5 Saskatchewan - Modernization Telecom System (EPA)	49.6	0.4	9.3	15.7	10.0	2.0
6 North West Territories - Inuvik Detachment (PPA)	4.6	1.0	2.2	1.4	0.0	0.0
7 Nova Scotia - Amherst detachment replacement (EPA)	3.4	1.5	1.5	0.1	0.0	0.0
8 Newfoundland and Labrador - Holyrood District Office (EPA)	3.2	1.7	1.1	0.1	0.0	0.0
9 Newfoundland and Labrador - Modernization Telecom System (DA)	42.3	1.6	2.8	6.7	7.7	0.0
10 CIIDS Implementation (EPA)	17.2	0.5	1.0	0.0	0.0	2.5
11 Police Reporting & Occurrence System (PROS) (seeking EPA & PPA)	68.0	20.9	19.6	18.1	9.4	0.0
C. National Police Services						
1 Automated Fingerprint Identification System (AFIS) (DA)	9.3	1.9	1.6	1.6	1.6	1.6
2 CPIC Renewal ^{1 & 2}	96.6	14.0	16.2	10.2	0.0	0.0
3 National Criminal Justice Index (NCJI) ³	33.5	1.8	2.0	N/A	N/A	N/A
4 Lab Information Management Services (LIMS)	6.4	1.0	0.4	0.4	0.4	0.4
5 Livescan (DA)	17.5	1.9	2.3	2.3	2.3	2.3
6 Real Time Identification (RTID)	106.0	3.0	2.8	25.0	32.0	45.0
7 Regional Identification Fingerprint Information Access System (RIFIAS) (DA)	4.5	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
D. Corporate Infrastructure						
1 British Columbia - Chilliwack Training Facility (EPA)	3.1	0.1	0.0	0.0	0.0	0.0
2 Saskatchewan - Regina, New Mess, Centralized Training Facility (PPA)	7.7	0.6	6.7	0.4	0.0	0.0
3 Saskatchewan - Regina, Centralized Training Facility, Electrical distribution Network (seeking PPA)	5.4	0.4	1.5	1.1	2.0	0.0
4 Nunavut - Iqaluit - V Division HQ and Detachment (under review)	21.0	1.6	1.8	8.5	8.3	0.7
5 Ontario - Ottawa Connaught Range (seeking PPA)	12.3	5.5	4.0	0.0	0.0	0.0
6 Nova Scotia - Halifax Division Headquarters (PPA)	21.5	0.0	0.0	6.2	6.6	8.7
7 Cell Retrofit Program (underway)	21.0	3.0	5.7	2.0	0.0	0.0
Other						
Other controlled capital projects (between \$400K and \$3M)		77.9	64.4	54.4	60.9	
Notes regarding CPIC Renewal & NCJI:						
1 - The reported current estimated total cost for CPIC-R decreased from \$130.1M to \$96.6M. This is the result of the financial separation of the NCJI Project from the CPIC Renewal Project. Previously, the total estimated cost of NCJI of \$33.5M was included in the CPIC-R estimated total cost. The estimated total cost of CPIC-R, Project 1 & Project 2, excluding NCJI Project, is \$96.6M.						
2 - Estimated planned expenditures shown in fiscal year 2005/2006 are for costs associated with CPIC Ever-greening for 2005/2006 and future years.						
3 - NCJI Project is currently in Project Definition phase and is preparing to seek EPA for Spring 2004. The Project is in the process of preparing the detailed project plan and costing the future requirements for EPA. Therefore, the planned spending in 2004/2005 is a preliminary forecast amount, and the following fiscal years are currently under costing review.						

Table 3: Summary of Transfer Payments

(\$ millions)	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Grants				
Corporate Infrastructure	56.4	60.0	62.2	63.5
Total Grants	56.4	60.0	62.2	63.5
Contributions				
National Police Services	0.3	0.4	0.4	0.4
Total Grants and Contributions	56.7	60.4	62.6	63.9

Table 4: Details on Transfer Payments Programs

(\$ millions)	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Grants				
Corporate Infrastructure				
<input type="checkbox"/> RCMP Veterans Association	1,900	1,900	1,900	1,900
<input type="checkbox"/> International Association of Chiefs of Police	1,900	1,900	1,900	1,900
<input type="checkbox"/> Survivors of members killed on duty	1,500,000	1,535,000	1,800,000	1,800,000
<input type="checkbox"/> Pensions under the <i>RCMP Pension Continuation Act</i>	22,800,000	23,000,000	23,000,000	23,000,000
<input type="checkbox"/> Compensation of RCMP members for injuries received on duty	32,000,000	35,400,000	37,300,000	38,600,000
<input type="checkbox"/> Pensions to families of RCMP members who have lost their lives while on duty	63,000	100,000	100,000	100,000
Total Grants	56,366,800	60,038,800	62,203,800	63,503,800
Contributions				
National Police Services				
<input type="checkbox"/> Contributions to non-RCMP Canadian Police Force candidates attending Canadian Police College courses	340,000	386,080	386,080	386,080
Total Contributions	340,000	386,080	386,080	386,080
Total Grants and Contributions	56,706,800	60,424,880	62,589,880	63,889,880

Table 5: Sources of Respendable and Non-Respendable Revenue

Respendable Revenue

(\$ millions)	Forecast Revenue 2003-2004	Planned Revenue 2004-2005	Planned Revenue 2005-2006	Planned Revenue 2006-2007
<input type="checkbox"/> Services				
Federal and International Operations	0.0	0.0	0.0	0.0
Contract Policing Services	1,002.7	1,045.5	1,022.6	1,022.6
Protective Policing Services	0.0	0.0	0.0	0.0
<input type="checkbox"/> Service Fees				
National Police Services	9.8	7.0	7.0	7.0
Corporate Infrastructure	13.4	7.0	0.0	0.0
Total Respendable Revenues	1,025.9	1,059.4	1,029.6	1,029.6

Non-respendable Revenue

(\$ millions)	Forecast Revenue 2003-2004	Planned Revenue 2004-2005	Planned Revenue 2005-2006	Planned Revenue 2006-2007
<input type="checkbox"/> Privileges, Licences and Permits	8.9	7.6	7.6	7.6
<input type="checkbox"/> Refunds of Prior Years' Expenditures	3.6	6.1	6.1	6.1
<input type="checkbox"/> Return on Investments	0.0	0.1	0.1	0.1
<input type="checkbox"/> Miscellaneous	4.7	5.7	5.7	5.7
<input type="checkbox"/> Proceeds from Sales	2.3	2.0	2.0	2.0
<input type="checkbox"/> Proceeds from Asset Disposal	4.5	5.8	5.8	5.8
Total Non-Respendable Revenues	24.0	27.3	27.3	27.3
Total Respendable and Non-respendable Revenue	1,049.9	1,086.7	1,056.9	1,056.9

Table 6: Net Cost of Program for the Estimates Year

(\$ millions)	Total
Net Planned Spending	2,948.5
Plus:	
Services Received without Charge	
Accommodations provided by Public Works and Government Services Canada (PWGSC)	52.6
Contribution covering employees' share of insurance premiums and expenditures paid by TBS	131.2
Worker's compensation coverage provided by Human Resources Canada	0.4
Salary and associated costs of legal services provided by Justice Canada	2.8
	<hr/> 187.0
	3,135.5
Less: Respendable Revenue	1,059.4
Less: Non-respendable Revenue	27.3
	<hr/>
2004-2005 Net Program Cost	2,048.8

Table 7: Loans, Investments and Advances (Non-Budgetary)

(\$ millions)	Forecast Spending 2003-2004	Planned Spending 2004-2005	Planned Spending 2005-2006	Planned Spending 2006-2007
Loans				
Federal and International Operations	0.0	0.0	0.0	0.0
Total Loans	0.0	0.0	0.0	0.0
Repayment				
Federal and International Operations	0.0	0.0	0.0	0.0
	0.0	0.0	0.0	0.0
Corporate Infrastructure				
Y2K (T.B. # 826187)	-8.3	0.0	0.0	0.0
Total Repayment	-8.3	0.0	0.0	0.0
Total	-8.3	0.0	0.0	0.0

PLANS AND PRIORITIES BY GOVERNMENT OF CANADA MANAGEMENT INITIATIVES



Strategic Priorities

- ▶ Organized Crime
- ▶ Terrorism
- ▶ Youth
- ▶ International Policing (including Peacekeeping)
- ▶ Aboriginal Communities

Strategic Focus (Core Competencies)

- ▶ Prevention and Education
- ▶ Intelligence
- ▶ Investigation
- ▶ Enforcement
- ▶ Protection

MODERN COMPTROLLERSHIP

In 1999-2000, the RCMP joined the group of Comptrollership Modernization pilots and in April 2000, established a dedicated program office. Since then, the RCMP has continued to advance the integration and application of Modern Comptrollership (MC) principles and practices so that they are now embedded within the Force's strategic and management planning and decision-making processes. The business sense and improved management practices associated to MC have since been incorporated into our various human resource, financial and administrative management practices and procedures. As a result, Modern Comptrollership is no longer viewed as a separate, government initiative.

The RCMP has developed and refined a strategic planning, accountability and reporting framework and process that aligns priorities and plans with resource allocation and targeted results. Beginning with the Commissioner's Annual Directional Statement, together with the Strategic Framework and Priorities, clear results/outcome statements for business lines are linked to consistent corporate/government-wide priorities/departmental mandates.

The RCMP has a structured resource allocation process in place which is based on the achievement of its strategic priorities. Outcome statements are key elements of the balanced scorecard performance management tool which is now fully embedded within the RCMP culture and management processes.

During 2003-04, an Assistant Commissioner, Ethics and Integrity, was appointed; an Office of Ethics and Integrity was established; the new Values and Ethics Code for the Public Service was embraced by the RCMP, which complements the RCMP's own Code of Conduct under Section 37 of the *RCMP Act*; and a booklet entitled "Ethics and Integrity in the RCMP" was distributed to all employees.

In addition, in order to enhance common understanding of MC among RCMP managers, information on MC has been made available on the Intranet through the "Manager's Toolkit". MC is also an element of the Corporate Management and Comptrollership module which is delivered through the Officer Orientation and Development Course.

Plans and Priorities:

- plan communication initiatives to enhance and broaden awareness and understanding of the Treasury Board's *Management Accountability Framework* (MAF)
- ongoing monitoring of the RCMP Management Improvement Plan
- continue to be a "mentor" department, serving as a source of advice and guidance to other departments, as well as serving as a resource to the Canada School of Public Service
- continue to be a member of various central agency working committees at various levels (e.g., the Modernization Task Force of Deputies; the Comptrollership Council of ADMs; and the Directors General Working Group)

INTERNET-BASED RCMP ON-LINE

As part of Government On-Line (GoL), the RCMP is committed to using the Internet to increase and improve the delivery of electronic information services to the Canadian public.

The RCMP Chief Information Officer (CIO) Sector, along with National Communications Services, coordinates Government On-Line (GoL) initiatives for the RCMP. There are several on-line service delivery projects well underway, including:

- **www.deal.org**: "by youth for youth" initiative that focuses on youth-related issues;
- **www.recol.ca**: Reporting Economic Crime Online, which facilitates citizen input to the police on economic crime; and,
- **www.cpc.gc.ca**: an e-Learning Center offered through the Canadian Police College, which provides distance-learning opportunities to all members of Canadian police and law enforcement agencies.

Efforts are also underway to provide and integrate on-line information across RCMP business lines, either directly through our Internet site (**www.rcmp-grc.gc.ca**), or in association with Public Safety and Emergency Preparedness Canada (Solicitor General of Canada) in their SafeCanada (**www.safecanada.ca**) portal site and the Justice and the Law "cluster" site (**www.jl-jd.gc.ca**). Information and services will also be consistent with the other existing service delivery channels – phone, mail, walk-in and kiosk.

Plans and Priorities:

- research the most effective way to employ the Internet to facilitate delivery of services to Canadians, and seek specific opportunities to employ that channel
- compile/establish business cases for and prioritize new Internet-based "citizen engagement electronic police service" informational and transactional site development projects based on the nature and extent of client requirements
- maintain a liaison with the Treasury Board's GoL Office, seeking approvals when required, staying conversant with current site development policies, procedures and best practices and ensure new RCMP GoL initiatives adhere to same

SERVICE IMPROVEMENT INITIATIVE

We remain committed to citizen-centered service delivery and a culture of continuous improvement. The Service Improvement Initiative (SII) has been integrated into the performance management regime which has been adopted (using the balanced scorecard methodology) in support of the RCMP's Strategic Framework. In this regard, we have:

- adopted a comprehensive continuous improvement planning, implementation and monitoring approach to service improvement and client satisfaction within the context of our planning and performance management regime;
- established documented baseline measures that extend well beyond citizen satisfaction-based ones as part of the Common Measurements Tool; and,
- incorporated into our integrated business planning processes the means to prepare and implement annual service improvement targets and plans based on documented survey results.

In more concrete terms, in 2003/2004, the RCMP undertook an important initiative to measure the satisfaction levels of its clients/partners/stakeholders/employees. A survey program was implemented to provide baseline data to organization-wide program planning and performance management.

Baselines were established to gauge satisfaction levels across the following groups: citizens; clients with whom we have policing contracts (provincial, territorial, municipal and First Nations); other policing agencies (both domestic and international); other federal partners and stakeholders; and, employees.

The survey questionnaires were developed with input from the Institute for Citizen-Centered Service and others, to ensure consistency with the principles of the SII and compliance with federal legislation and policy. The Common Measurements Tool was employed as a foundation for the surveys.

In 2004/2005, we will be conducting the next iteration of surveys. These results will be compared against those of the 2003/2004 Baseline Surveys to determine where improvements have taken place and where initiatives are required to improve the services offered to Canadians by the RCMP.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT STRATEGY (SDS) – "Communities+ 2003"

Communities+ 2003 states 3 strategic priorities:

1) Sustainable Communities, 2) Stewardship of Resources, and 3) Corporate Responsibility. Our goals, objectives and targets support these priorities through progressive action plans that will promote integration throughout the department.

SDS' "Communities+ 2003" sets out the integration process with time-lines for successful implementation and integration into our Operations sectors.

The RCMP's SDS has made the transition from an environmentally-focused strategy to one which will see full integration of sustainable development principles into all business lines within the department over the next generation of management.

We have set short-term targets (2008), mid-term objectives (2012) and long-term goals (2025).

Communities+ 2003 has initiated internal partnerships within the Operational community. We will continue to build bridges to expand upon and influence continual growth of the sustainable development principle within the RCMP.

Early results of these partnerships is positive, evidenced by the inclusion of sustainable development initiatives within the specific balanced scorecards of our primary partners.

Communities+ 2003 – 2008-2012-2025

Goals and Themes	Planned Results
1.0 Healthier and Safer Communities	<ul style="list-style-type: none"> investigate RCMP links, roles and partnerships relative to community sustainability (2006/2007) improved relationships with Aboriginal communities (2010) increased knowledge of Aboriginal peoples and communities (perceptions, issues, culture) (2007) an active partner addressing root causes of youth crime (2005) the link between sustainability and the initiatives to address the root causes and consequences of youth crime (2005) develop contract specification for collecting information on Integrated Pest Management, communicate benefits and implement strategy (IPM) (2007)
2.0 Stewardship of Resources (Increased capacity to sustain Canadian and global natural resources)	<ul style="list-style-type: none"> understand relationship between organized criminal activities and environmental degradation (2006) awareness and education on alternate fuel vehicles (2007) green building policy and integrated sustainable principles into facility management and design (2008) awareness training on waste reduction (2005)
3.0 Corporate Responsibility (Organization of excellence makes sustainable development a way of doing business)	<ul style="list-style-type: none"> understand the value of sustainable development principles in the recruitment, training, development and support of Aboriginal, and other members, in all ranks (2005) understand role in sustainable communities communicated through awareness programs (2009) business procedures and processes incorporate sustainable development principles/accountability (2011) effective partnerships relative to sustainable workforce (2007)

HORIZONTAL INITIATIVES



Strategic Priorities

- ▶ Organized Crime
- ▶ Terrorism
- ▶ Youth
- ▶ International Policing (including Peacekeeping)
- ▶ Aboriginal Communities

Strategic Focus (Core Competencies)

- ▶ Prevention and Education
- ▶ Intelligence
- ▶ Investigation
- ▶ Enforcement
- ▶ Protection

The increasing focus on horizontal initiatives and results over the past few years responds to the growing interest of Canadians and Parliamentarians who wish to understand and appreciate how departments contribute in a collective manner to the achievement of results.

Horizontal initiatives are defined as initiatives in which partners, from two or more organizations, have received program funding and have formally agreed (i.e., through Memoranda to Cabinet, Treasury Board Submissions, federal/provincial agreements) to work together to achieve shared outcomes.

In its day-to-day operations, the RCMP relies a great deal on its several partners to deliver the best possible services to Canadians.

We are engaged in an array of multi-jurisdictional and interdepartmental horizontal initiatives and are committed to improving the quality of the performance information in relation to these horizontal results.

The information provided below is a step toward this commitment.

For detailed information concerning horizontal initiatives, please consult the Treasury Board of Canada Secretariat's Horizontal Results Database at www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_e.asp.

Horizontal Initiative	Key Result Commitment	List of Partners	Money Allocated by Partners (in millions)	Planned Results
1. Aboriginal Cadet Development Program (ACDP)	<ul style="list-style-type: none"> • culturally appropriate service 	Lead: RCMP HRDC (DSD), Province of Newfoundland/ Labrador	\$.3	<ul style="list-style-type: none"> • career opportunity for Aboriginal people who do not initially meet the RCMP entry requirements • culturally appropriate service
2. Aboriginal Justice Learning Network	<ul style="list-style-type: none"> • train enforcement officers, prosecutors and judges in the objectives, values and mechanics of Community Justice Forums 	DOJ	\$.063 (Anticipatory)	<ul style="list-style-type: none"> • training and information on restorative justice approaches

Horizontal Initiatives

Horizontal Initiative	Key Result Commitment	List of Partners	Money Allocated by Partners (in millions)	Planned Results
3. Aboriginal Youth Training Program (AYTP)	<ul style="list-style-type: none"> to provide young Aboriginal people with training and police experience 	Lead: RCMP Canadian Heritage, PSEPC (SGC), HRDC (DSD)	\$.100 [Anticipated funding from HRDC (DSD)]	<ul style="list-style-type: none"> young people advancing education recruitment of Aboriginal people
4. Canada's Drug Strategy	<ul style="list-style-type: none"> to consult, update and evaluate drug awareness initiatives to increase research capacity on substance abuse issues and emerging drug trends to conduct regionally-based enforcement targeted at marijuana grow operations and clandestine laboratories to develop Drug Recognition Expertise within the Canadian law enforcement community 	Lead: Health Canada PSEPC (SGC), RCMP, CSC, CBSA, DOJ	RCMP: \$57 over 5 years	<ul style="list-style-type: none"> enhanced coordination between federal agencies initiating Canada's Drug Strategy initiation/first-time drug use at older age reduced illicit drug supply and demand address new and emerging drug trends
5. Chemical, Biological, Radiological and Nuclear (CBRN) Response	<ul style="list-style-type: none"> to increase the preparedness and speed of response 	Office of Critical Infrastructure Protection and Emergency Preparedness (OCIEPP) and various government departments	Not available at this time	<ul style="list-style-type: none"> improved capacity to respond to possible or potential CBRN events
6. Counterfeit Analysis Project (CAP)	<ul style="list-style-type: none"> complete primary database for counterfeit currency intelligence for more focused enforcement and education 	Lead: RCMP Bank of Canada	No specific allocation; seconded analyst and equipment	<ul style="list-style-type: none"> reduced amount of counterfeit currency educated public in detection of counterfeit currency improved consumer and retailer confidence

Horizontal Initiative	Key Result Commitment	List of Partners	Money Allocated by Partners (in millions)	Planned Results
7. Counterfeits Examination – Travel Documents	<ul style="list-style-type: none"> to expand databases and create expertise in travel documents 	CIC, DFA (DFAIT) (Passport Office), CSIS, HRDC (DSD), Motor Vehicle Branches, US Immigration & Naturalization Services, the US Secret Service	RCMP: \$.400	<ul style="list-style-type: none"> increased preparedness and speed of response
8. Canadian Police Information Centre (CPIC) Renewal	<ul style="list-style-type: none"> to provide secure access to verified information sources foster and facilitate information exchange between law-enforcement agencies 	<p>RCMP (National Police Services) CPIC Advisory Committee</p> <p>PSEPC (SGC), CSC, NPB, CCRA, CIC, Chief Firearms Officer</p>	Funded by the RCMP	<ul style="list-style-type: none"> a stabilized CPIC system to law-enforcement agencies across Canada several functionality improvements
9. Diamond Source Data Base	<ul style="list-style-type: none"> to create a Diamond Database 	Indian and Northern Affairs Canada (INAC), Natural Resources Canada (NRCAN), De Beers, Rio Tinto, BHP Minerals, Ashton Mining, Argyle Diamonds	<p>RCMP: Internal re-allocation</p> <p>One position funded via Organized Crime Memorandum to Cabinet</p>	<ul style="list-style-type: none"> increased crime prevention and investigative support

Horizontal Initiatives

Horizontal Initiative	Key Result Commitment	List of Partners	Money Allocated by Partners (in millions)	Planned Results
10. Family Violence Initiative	<ul style="list-style-type: none"> to reduce family violence in Canada 	Canada Mortgage and Housing Corporation, DOJ, Canadian Heritage, RCMP, Statistics Canada, Status of Women Canada, INAC, HRDC (DSD), CIC, CSC, DND, PCO	\$7 (RCMP receives \$0.45 annually)	<ul style="list-style-type: none"> coordinated federal policy development and programming enhanced prevention and improved response implemented activities to reduce family violence increased public awareness with reduced societal tolerance reduced occurrence
11. Forensic Explosives Program	<ul style="list-style-type: none"> to directly support enforcement and intelligence by providing timely support to investigators in the analysis of pre- and post-blast exhibits 	FBI, ATFE, US Department of Justice, Natural Resources Canada, Explosive manufacturers, Victoria Police, Forensic Science Center (Australia)	RCMP: \$.86	<ul style="list-style-type: none"> improved capacity to prevent and respond to explosives incidents prosecute offenders

Horizontal Initiative	Key Result Commitment	List of Partners	Money Allocated by Partners (in millions)	Planned Results
12. Integrated Border Enforcement Teams (IBETs)	<ul style="list-style-type: none"> to protect Canadians from terrorism, organized crime and other border-related criminality, while allowing for the secure and effective international movement of people and goods 	<p>Core partners:</p> <p>RCMP CBSA</p> <p>Department of Homeland Security (US Custom and Border Protections – US Border Patrol, US Coast Guard, US Immigration and Customs Enforcement)</p> <p>Other partners:</p> <p>ATFE, Drug Enforcement Administration</p> <p>DOJ (US and Canada Attorneys General); Federal Bureau of Investigation; PSEPC (SGC)</p> <p>All local law enforcement agencies near the border</p>	<p>RCMP: \$125 over 5 years</p>	<ul style="list-style-type: none"> protect Canadian sovereignty keep open the flow of commerce and people across the border
13. Integrated Immigration Enforcement Teams (IIETs)	<ul style="list-style-type: none"> to mitigate the national security threat to Canada by prioritizing outstanding immigration warrants, apprehending wanted persons and identifying national security threats investigation of the illegal use of Canadian passports, citizenship frauds, fraud documents and their subsequent distribution 	<p>CIC, RCMP and, in some cases, police of jurisdiction, CBSA</p>	<p>RCMP: \$18.7 over 5 years</p>	<ul style="list-style-type: none"> review the outstanding immigration warrants for execution investigated and prosecuted criminal organizations

Horizontal Initiatives

Horizontal Initiative	Key Result Commitment	List of Partners	Money Allocated by Partners (in millions)	Planned Results
14. Integrated Market Enforcement Teams (IMETs)	<ul style="list-style-type: none"> to enhance efforts to enforce capital market fraud offences and deter future occurrences of capital markets crime 	Lead: RCMP PSEPC (SGC), DOJ, Federal/ Provincial regulatory agencies	RCMP: \$15.4 other partners: \$4.6 total: \$20	<ul style="list-style-type: none"> contribute to confidence in Canada's capital markets
15. Integrated National Security Enforcement Teams	<ul style="list-style-type: none"> integrated response to investigate national security threats 	Lead: RCMP CSIS, CBSA, CIC, Provincial/ Municipal Police Forces	No specific allocation Funding for federal participation responsibility of contributing agencies RCMP responsible for funding of prov/municipal agencies	<ul style="list-style-type: none"> improved capacity to identify and respond to national security threats
16. Integrated Proceeds of Crime Initiative	<ul style="list-style-type: none"> removal of assets from criminal or terrorist groups and fund-raisers 	Lead: RCMP PSEPC (SGC) [IPOC partnership, includes: DOJ, Public Works and Government Services Canada, SPMD, FAMD, CCRA, (Invest and Tax), CBSA Other Provincial and Municipal police agencies], Civilian financial sector – i.e. CBA	\$38.693	<ul style="list-style-type: none"> seizure and forfeiture of assets from groups and individuals involved in criminal activity, or terrorist fund-raising
17. Law Enforcement Aboriginal Diversity (LEAD)	<ul style="list-style-type: none"> to form a network of police officers from policing agencies across Canada share best practices on Policing in Multicultural Society 	CACP Heritage Canada Winnipeg, Calgary, Vancouver, Halifax, Regina, Toronto, Halton, Montreal and Quebec Police Services "V" Division "D" Division	Canadian Heritage (\$1.45/2 years)	<ul style="list-style-type: none"> integrated policing approach to culturally appropriate policing service

Horizontal Initiative	Key Result Commitment	List of Partners	Money Allocated by Partners (in millions)	Planned Results
18. Mass-Marketing Fraud	<ul style="list-style-type: none"> to reduce the extent of fraudulent scheme activities based in Canada 	PSEPC (SGC), Ontario Provincial Police, Phone Busters National Call Centre, FBI, FTC, PSEPC, BC Solicitor General, US DOJ, BC DOJ, Competition Bureau, United States Postal Inspection Service, Vancouver Postal Service, CBSA, W. Union First Data Corporation, Federal Express, United Parcel Service, US Department of Homeland Security/ US	\$4.52	<ul style="list-style-type: none"> reduced number of fraudulent scheme victims collection of intelligence and identify suspect organizations and individuals raised public education and awareness of related risks maintained confidence in electronic commerce
19. Marine Security	<ul style="list-style-type: none"> to conduct investigations of federal statute offences involving Canadian ports with National Security as a priority to identify gaps in Marine Security 	Lead: TC RCMP, CBSA, CIC, CCG, Provincial/ Municipal Police Forces, DND	\$11.5 over five years was received under the Marine Security MC	<ul style="list-style-type: none"> disrupted and/or eliminated capacity of organized crime groups to control the Ports to prevent the ports from being utilized as a conduit for the illicit entry of cargo and people enhance Armed Shipboarding capabilities provide assistance to TC in their Security Clearance Program assisted Transport Canada in developing responses to address marine security gaps

Horizontal Initiatives

Horizontal Initiative	Key Result Commitment	List of Partners	Money Allocated by Partners (in millions)	Planned Results
20. Measures to Combat Organized Crime	<ul style="list-style-type: none"> to implement the new Bill C-24 support a number of initiatives in intelligence and investigations, policy development and research, consultations and legislative training 	Lead: PSEPC (SGC) RCMP, CISC DOJ, CSC	RCMP \$88.41 over 5 years; DOJ \$52.15 over 5 years; CSC \$2.5 over 5 years; PSEP \$6.94 over 5 years The RCMP funding over the 5 years is: \$20.73 for 2001-02; \$19.43 for 2002-03; \$17.57 for 2003-04; \$15.34 for 2004-05; and \$15.34 for 2005-06	<ul style="list-style-type: none"> enhance the coordination between federal law enforcement through improved criminal intelligence collection analysis and sharing increase support to investigations
21. Missing Children Program	<ul style="list-style-type: none"> work cooperatively and collectively in the search for the safe recovery of missing children 	RCMP (National Missing Children Services), CBSA, CIC, DFA (DFAIT), DOJ	Each partner contributes ten thousand dollars (\$10,000) from their current budget	<ul style="list-style-type: none"> operational assistance in returning missing children to their families research and program development for the safety of children (ie Amber Alert Program) educate public on the awareness of streetproofing children national and international border recoveries and apprehensions
22. National Crime Prevention Strategy	<ul style="list-style-type: none"> advance work of RCMP in Crime Prevention Through Social Development 	National Crime Prevention Centre, PSEPC (SGC)	\$45 (RCMP receives \$.675 per year)	<ul style="list-style-type: none"> training module and demonstration projects on Crime Prevention Through Social Development focus on communities with high needs (e.g., suicide, FAS) youth engagement

Horizontal Initiative	Key Result Commitment	List of Partners	Money Allocated by Partners (in millions)	Planned Results
23. National Criminal Justice Index (NCJI)	<ul style="list-style-type: none"> to increase the connectivity of criminal justice information systems 	PSEPC (SGC), CBSA, CIC, DOJ, Treasury Board of Canada Secretariat (TBS)	No specific allocation	<ul style="list-style-type: none"> improved capacity to present information on a broad record of incidents and occurrences
24. National Initiative to Combat Money Laundering (NICML, C-22 Initiative)	<ul style="list-style-type: none"> to combat organized crime and terrorism financing by targeting money laundering 	Lead: Finance FINTRAC, CBSA, DOJ	\$4.52	<ul style="list-style-type: none"> more efficient and effective investigations remove the financial incentive of crime
25. National Search and Rescue Program (NSRP)	<ul style="list-style-type: none"> a cohesive and efficient national search and rescue program focused on response and prevention 	Lead: DND (National Search and Rescue Secretariat) Environment Canada (Meteorological Services Canada), DFO (Canadian Coast Guard), Parks Canada Agency, TC, RCMP	\$8.1	<ul style="list-style-type: none"> advance objectives of the NSP through use of the New Search and Rescue Initiatives Fund program focusing on partnerships, volunteers, R&D, response, prevention and information exchange
26. RECOL: Reporting Economic Crime On-Line	<ul style="list-style-type: none"> to enhance efficiency in collection of all fraud complaints as well as the sharing of information with domestic law enforcement, regulatory agencies and international partners 	Lead: RCMP Ontario Provincial Police (OPP), PSEPC (SGC), FBI and members of the G8; expanding to include private sector and regulatory agencies	\$ 1M (allocated to RECOL for economic crime from Measures to Combat Organized Crime). Total funding to address Economic Crime: \$1.88M annually between 2001-02 and 2004-05 and \$2.04M ongoing annually (to add 14 new investigators)	<ul style="list-style-type: none"> improved data collection and sharing of information increased confidence in e-commerce

Horizontal Initiatives

Horizontal Initiative	Key Result Commitment	List of Partners	Money Allocated by Partners (in millions)	Planned Results
27. Special Investigative Unit (SIU)	<ul style="list-style-type: none"> to prevent access of organized crime groups and terrorists to Canada through malfeasance and corruption at our Canadian embassies/missions 	CIC, DFA (DFAIT)	RCMP: \$.405	<ul style="list-style-type: none"> reduce the potential for criminals and/or terrorists to enter Canada from abroad
28. United Nations Mission in Sierra Leone, East Timor European Union Police Mission in Bosnia Sierra Leone Special Court United Nations High Commission for Refugees Coalition Provisional Authority in Baghdad, Iraq and in Amman at the Jordan International Police Training Center	<ul style="list-style-type: none"> timely and cost-effective provision of Canadian police personnel for peace support operations enhancement of Canada's international reputation increase in the quality of the services offered by police in international peace support operations 	Lead: DFA (DFAIT)/CIDA PSEPC (SGC) United Nations Peacekeeping Operations, United Nations High Commissioner for Refugees, European Union, 28 Canadian police services Coalition Provisional Authority	\$11.3	<ul style="list-style-type: none"> protection and promotion of international human rights standards a police service based on human rights & community policing principles which can gradually assume policing duties
29. War Crimes Program	<ul style="list-style-type: none"> to ensure that Canada does not become a safe haven for war crime criminals 	Lead: CIC CBSA DOJ RCMP	RCMP: \$0.682 Total for initiative: \$15.6	<ul style="list-style-type: none"> reduce the number of war criminals entering Canada through prevention, extradition, deportation and prosecution of war crimes

ACRONYMS

ATF	Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives	FIO	Federal and International Operations
CACP	Canadian Association of Chiefs of Police	FLS	Forensic Laboratory Services
CBSA	Canada Border Services Agency	GoL	Government On-Line
CCAPS	Community, Contract, and Aboriginal Policing Services	HRDC	Human Resources and Development Canada
CIC	Citizenship and Immigration Canada	I&IS	Information and Identification Services
CIDA	Canadian International Development Agency	INAC	Indian and Northern Affairs Canada
CIO	Chief Information Officer	MAF	Management Accountability Framework
CISC	Criminal Intelligence Service Canada	MC	Modern Comptrollership
CPC	Canadian Police College	NAPS	National Aboriginal Policing Services Branch
CPIC	Canadian Police Information Centre	NDDB	National DNA Data Bank
CPS	Contract Policing Services	NPS	National Police Services
CSC	Correctional Service of Canada	OC	Organized Crime
CSIS	Canadian Security Intelligence Service	PCO	Privy Council Office
DFA	Department of Foreign Affairs	PPS	Protective Policing Services
DFAIT	Department of Foreign Affairs and International Trade	PSEPC	Public Safety and Emergency Preparedness Canada
DFO	Department of Fisheries and Oceans	RCMP	Royal Canadian Mounted Police
DNA	Deoxyribonucleic Acid	SDS	Sustainable Development Strategy
DND	Department of National Defence	SGC	Department of the Solicitor General of Canada
DOJ	Department of Justice	SII	Service Improvement Initiative
DSD	Department of Social Development	SPMD	Seized Property Management Directorate
FAMD	Forensic Accounting Management Directorate	TC	Transport Canada
FBI	Federal Bureau of Investigation	UN	United Nations
FINTRAC	Financial Transaction and Reports Analysis Centre of Canada		

ADDITIONAL INFORMATION



Strategic Priorities

- ▶ Organized Crime
- ▶ Terrorism
- ▶ Youth
- ▶ International Policing (including Peacekeeping)
- ▶ Aboriginal Communities

Strategic Focus (Core Competencies)

- ▶ Prevention and Education
- ▶ Intelligence
- ▶ Investigation
- ▶ Enforcement
- ▶ Protection

For further information on this report:

Performance information:

Geoff Gruson, Acting Deputy Commissioner
Strategic Direction
Royal Canadian Mounted Police
Nicholson Building – Room H 409
1200 Vanier Parkway
Ottawa ON K1A 0R2

Telephone: (613) 993-2323
Facsimile: (613) 993-4453
E-Mail: geoff.gruson@rcmp-grc.gc.ca

Financial information:

Brian Seaby, Acting Director General, Finance
Corporate Management & Comptrollership
Royal Canadian Mounted Police
Coventry Building – Fourth Floor
440 Coventry Road
Ottawa ON K1A 0R2

Telephone: (613) 993-3193
Facsimile: (613) 993-4030
E-Mail: brian.seaby@rcmp-grc.gc.ca

For publications referred to in this report:

National Communications Services Branch

Telephone: (613) 993-1088
Facsimile: (613) 993-0953

For general enquiries about the RCMP:

Telephone: (613) 993-7267
Web site: www.rcmp.ca/contact/index_e.htm

Additional Information

Additional RCMP Internet Sites:

RCMP Community Policing
RCMP Staff Relations Representative Program
RCMP External Review Committee
RCMP Learning and Development
RCMP Organized Crime Initiative
Sustainable Development Strategy

www.rcmp-grc.gc.ca/ccaps/compol_e.htm
www.rcmp.ca/html/srr_e.htm
www.erc-cee.gc.ca
www.rcmp-learning.org
www.rcmp.gc.ca/organizedcrime/index_e.htm
www.rcmp.ca/html/sustain_e.htm

Internet Sites of our Partners:

Canadian Security Intelligence Service
Correctional Service Canada
Department of Justice Canada
Public Safety and Emergency Preparedness Canada
(Solicitor General of Canada)
Department of Foreign Affairs (Department of Foreign
Affairs and International Trade)
National Parole Board
Treasury Board of Canada Secretariat
TBS Horizontal Results

www.csis-scrs.gc.ca
www.csc-scc.gc.ca
www.canada.justice.gc.ca

www.psepc-sppcc.gc.ca

www.dfait-maeci.gc.ca
www.npb-cnrc.gc.ca
www.tbs-sct.gc.ca
www.tbs-sct.gc.ca/rma/epi-ibdrp/hr-rh_e.asp

Other useful links:

CISC 2003 Annual Report on Organized Crime in Canada
Commission for Public Complaints Against the RCMP
DEAL (by youth for youth)
Department of Justice Canada – Youth Justice Renewal
Health Canada
Human Resources Development Canada
(Department of Social Development)
Inter-American Drug Abuse Control Commission
International Center for the Prevention of Crime
Interpol
National Crime Prevention Strategy
Volunteer Canada

www.cisc.gc.ca
www.cpc-cpp.gc.ca
www.deal.org
www.canada.justice.gc.ca/en/ps/yj/index.html
www.hc-sc.gc.ca

www.hrdc-drhc.gc.ca
www.cicad.oas.org
www.crime-prevention-intl.org
www.interpol.int/default.asp
www.crime-prevention.org
www.volunteer.ca

INDEX

A

Aboriginal Communities, 7, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 22, 28, 31, 40, 42, 43, 55, 56, 60
acronyms, 65
additional information, 67, 68

B

business lines, 18, 25, 27-33
 Federal and International Operations, 27, 35, 36, 37, 39, 41, 45, 46, 48, 49
 Protective Policing Services, 28, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 45, 48
 Contract Policing Services, 29, 30, 31, 35, 36, 40, 45, 46, 48
 National Police Services, 32, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 45, 46, 47, 48
 Corporate Infrastructure, 33, 35, 36, 41, 42, 45, 46, 47, 48

C

Canadian Police College, 32, 47, 52, 65
Canadian Police Information Centre, 57, 65
Commissioner's Message, 11
community policing, 7, 27, 29, 64, 68
contacts, 67
criminal intelligence, 20, 25, 27, 33, 62
Criminal Intelligence Service Canada, 33, 65

D

DNA, 32, 65

F

financial tables, 35-36, 45-50
Forensic Laboratory Services, 32, 65

G

Government of Canada, changes to, 19

H

horizontal initiatives, 55-64

I

Integrated Policing, 11, 14, 17, 18, 20, 21, 22, 33
International Policing (including Peacekeeping), 13, 14, 15, 18, 21, 27, 41
Internet-Based RCMP On-Line, 52

M

management initiatives, Government of Canada, 51-53
management representation, 12
management structure, 23
mandate, 13
Minister's Message, 7
mission, 13
Modern Comptrollership, 51, 65

O

organization
 management structure of RCMP, 23
Organized Crime, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 27, 28, 37, 38, 62, 63, 64

P

planned spending, 35, 36, 45-47, 49,
planning context, 19-22
plans and priorities, 37-43, 51-53
program delivery, organizational chart of, 25

R

restorative justice, 15, 31, 40, 42, 43, 55

S

Service Improvement Initiative, 52
Speech from the Throne, 19
Strategic Framework, 14, 18
 management strategies, 14, 18
 strategic objectives, 14, 16
 strategic priorities, 11, 14, 15, 20, 37-43
Strategic Focus, 13, 14, 16
Sustainable Development Strategy, 53

T

Terrorism, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 27, 28, 39, 60, 63, 64

V

vision, 13

W

web sites, 19, 52, 55, 67, 68, 71

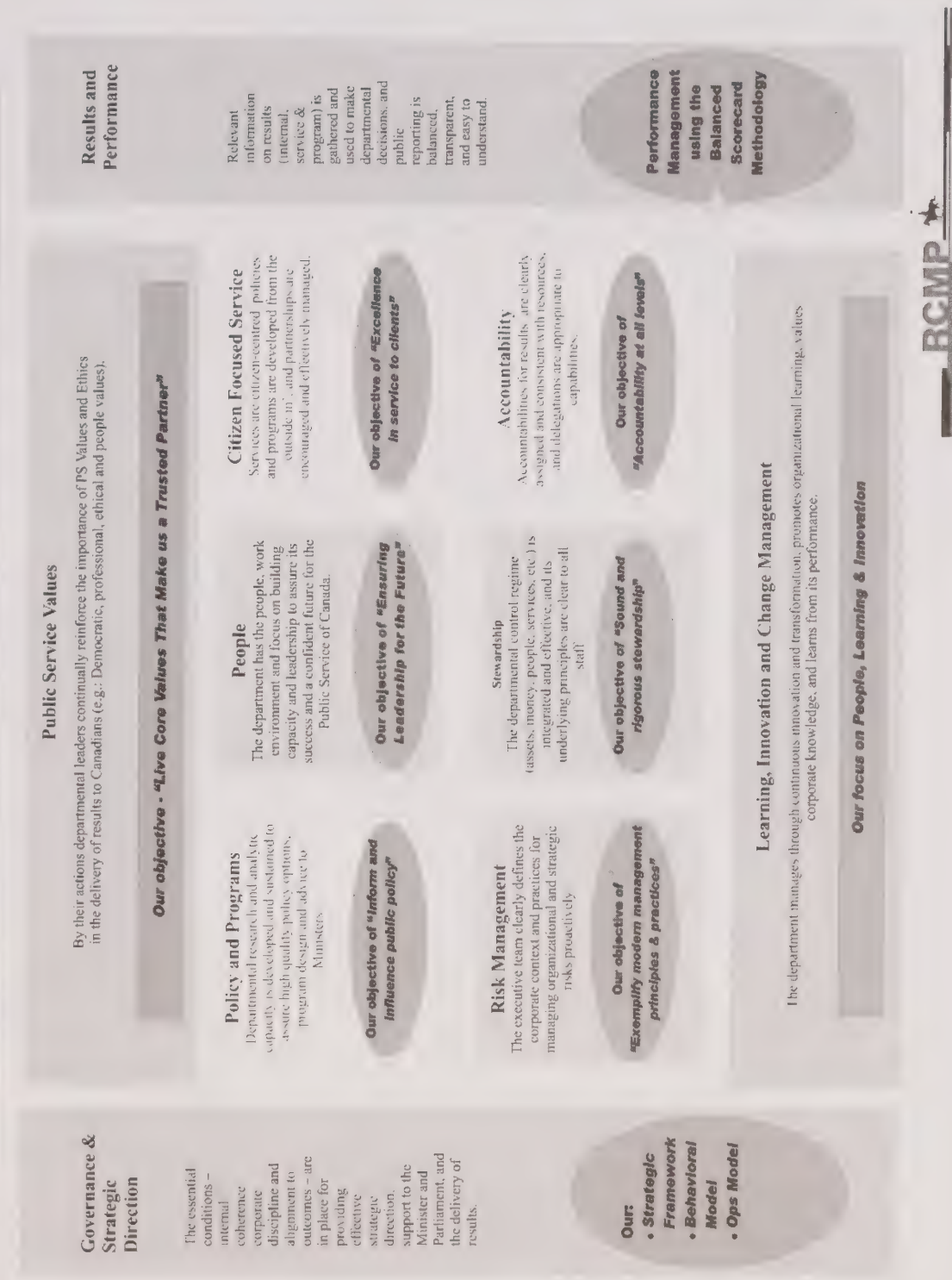
Y

Youth, 13, 14, 15, 18, 21, 31, 40, 42, 56

APPENDIX A:

HOW THE RCMP IS ALIGNED WITH THE MANAGEMENT ACCOUNTABILITY FRAMEWORK (MAF)

RCMP alignment - TBS MAF



Treasury Board of Canada Secretariat Management Accountability Framework can be found on the TBS website at www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/images/maf-rcg-01_e.gif.

ANNEXE A : COMMENT LA GRC S'HARMONISE AVEC LE CADRE DE RESPONSABILISATION DE GESTION (CRG)

Harmonisation de la GRC avec le CRG du SCT

Le Cadre de responsabilisation de gestion du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT) se trouve sur le site Web du SCT à www.tbs-sct.gc.ca/maf-crg/images/maf-r-cg-01_f.gif.

Régie et orientation stratégique

Les conditions essentielles
cohérence
interne,
discipline
organisationnelle
et harmonisation
en fonction des
résultats – sont
réunies pour
assurer une
orientation
stratégique
efficace, appuyer
le ministre
responsable et le
Parlement et
obtenir des
résultats.

- Nos:
- **Cadre stratégique**
 - **Modèle de comportement**
 - **Modèle opérationnel**

Valeurs de la fonction publique

De par leurs actions, les leaders ministériels soulignent continuellement l'importance des valeurs et de l'éthique de la F.P. dans les efforts déployés pour fournir des résultats aux Canadiens et aux Canadiennes (il s'agit de valeurs démocratiques, professionnelles, éthiques et axées sur les personnes).

Notre objectif - « Prendre des valeurs fondamentales qui font de la GRC un partenaire de confiance »

Politiques et programmes

La capacité ministérielle continue de recherche et d'analyse est développée et maintenue afin de permettre la formulation d'options de haute qualité en matière de politiques, de conception de programmes et de conseils, à l'intention des ministres.

Notre objectif « d'éclairer et d'influencer les politiques publiques »

Gestion des risques
L'équipe de la haute direction définit clairement le contexte ministériel et les pratiques de gestion proactive des risques organisationnels et stratégiques.

Notre objectif « d'être un modèle de principes et de pratiques de Gestion moderne »

Apprentissage, innovation et gestion du changement
Le ministère gère par l'innovation et la transformation continues, favorise l'apprentissage organisationnel, attache de l'importance au savoir ministériel et apprend de son rendement.

L'importance que nous accordons aux employés, à l'apprentissage et à l'innovation

Personnes

Le ministère possède les effectifs et le milieu de travail voulu et met l'accent sur l'acquisition des compétences pour assurer son succès et un excellent avenir pour la fonction publique du Canada.

Notre objectif « d'assurer un leadership pour l'avenir »

Cérance
Le régime de contrôle ministériel (actif, fonds, effectifs, services, etc.) est intégré et efficace et tous les employés comprennent bien ses principes sous-jacents.

Notre objectif « d'assurer Une gouvernance saine et rigoureuse »

Services axés sur les citoyens

Les services sont axés sur les citoyens, les politiques et programmes sont élaborés selon l'approche "externeur interne" et les partenariats sont encouragés et (forts) efficacement

Notre objectif « d'excellence dans les services à la clientèle »

Responsabilisation
Les responsabilités en ce qui concerne les résultats sont clairement attribuées et correspondent aux ressources et les délégations tiennent compte des capacités

Notre objectif « d'assurer la responsabilisation à Tous les niveaux »

Résultats et rendement
De l'information pertinente est recueillie au sujet des résultats (internes et liés aux programmes et services) et utilisée dans le cadre du processus décisionnel, et les rapports transmis au public sont équilibrés, limpides et faciles à comprendre.

Gestion du rendement par la méthode du tableau de bord prospectif

BCMP

INDEX

A	acronymes 69 ADN, 32, 69 autres renseignements, 71, 72
C	cadre stratégique, 14, 18 objectifs stratégiques, 14 priorités stratégiques, 11, 14, 15, 20, 37-45 stratégies de gestion, 14, 18 Centre d'information de la police canadienne, 59, 69 Collège canadien de police, 32, 49, 54, 69 communautés autochtones, 7, 13, 14, 15, 17, 18, 19, 22, 28, 31, 41, 44, 45, 57, 58, 63 contexte de planification, 19-22 contacts, 71 crime organisé, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 27, 28, 37, 38, 64, 65, 66, 67
D	Déclaration de la direction, 12 dépenses prévues, 35, 36, 47-49, 51 Discours du Trône, 19
F	fonction moderne de contrôleur, 53, 69
G	gouvernement du Canada, changements au, 19 GRC en direct sur Internet, 54
I	initiative d'amélioration des services, 54, 55 initiatives de gestion du gouvernement du Canada, 53-55 initiatives horizontales, 57-67
J	jeunesse, 11, 14, 15, 18, 19, 21, 41 justice réparatrice, 15, 31, 41, 44, 45, 57
M	mandat, 13 Message du Commissaire, 11 Message du Ministre, 7 mission, 13
O	organisation structure de gestion de la GRC, 23
P	plans et priorités, 37-45, 53-55 police communautaire, 7, 27, 29, 67, 72 programmes, structure des, 25
R	renseignements criminels, 20, 25, 27, 33, 64
S	secteurs d'activité, 18, 25, 27-33 Opérations fédérales et internationales, 27, 35, 36, 37, 39, 42, 43, 47, 48, 50, 51 Services de police contractuelle, 28, 35, 36, 37, 39, 42 Services de police de protection, 29, 30, 31, 35, 36, 41, 44, 47, 48, 50 Services nationaux de police, 32, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50 Structure organisationnelle, 33, 35, 36, 42, 44, 47, 48, 49, 50
S	secteurs d'activité, 18, 25, 27-33 Opérations fédérales et internationales, 27, 35, 36, 37, 39, 42, 43, 47, 48, 50, 51 Services de police contractuelle, 28, 35, 36, 37, 39, 42 Services de police de protection, 29, 30, 31, 35, 36, 41, 44, 47, 48, 50 Services nationaux de police, 32, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50 Structure organisationnelle, 33, 35, 36, 42, 44, 47, 48, 49, 50
S	secteurs d'activité, 18, 25, 27-33 Opérations fédérales et internationales, 27, 35, 36, 37, 39, 42, 43, 47, 48, 50, 51 Services de police contractuelle, 28, 35, 36, 37, 39, 42 Services de police de protection, 29, 30, 31, 35, 36, 41, 44, 47, 48, 50 Services nationaux de police, 32, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50 Structure organisationnelle, 33, 35, 36, 42, 44, 47, 48, 49, 50
S	secteurs d'activité, 18, 25, 27-33 Opérations fédérales et internationales, 27, 35, 36, 37, 39, 42, 43, 47, 48, 50, 51 Services de police contractuelle, 28, 35, 36, 37, 39, 42 Services de police de protection, 29, 30, 31, 35, 36, 41, 44, 47, 48, 50 Services nationaux de police, 32, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50 Structure organisationnelle, 33, 35, 36, 42, 44, 47, 48, 49, 50
S	secteurs d'activité, 18, 25, 27-33 Opérations fédérales et internationales, 27, 35, 36, 37, 39, 42, 43, 47, 48, 50, 51 Services de police contractuelle, 28, 35, 36, 37, 39, 42 Services de police de protection, 29, 30, 31, 35, 36, 41, 44, 47, 48, 50 Services nationaux de police, 32, 35, 36, 37, 39, 41, 42, 44, 47, 48, 49, 50 Structure organisationnelle, 33, 35, 36, 42, 44, 47, 48, 49, 50
T	tableaux financiers, 35, 36, 47-52 terrorisme, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 27, 28, 29, 39, 62, 66, 67
V	vision 13 Visées stratégiques, 13, 16

Autres sites Internet de la GRC :

Apprentissage et perfectionnement
Comité externe d'examen de la GRC
Crime organisé
Programme des représentants des
relations fonctionnelles
Services de police communautaires
Stratégie de développement durable
www.rcmp.gc.ca/html/srr_f.htm
www.rcmp-grc.gc.ca/ccaps/compol_f.htm
www.rcmp.ca/html/sustain_f.htm

Sites Internet d'organismes partenaires :

Commission nationale des libérations conditionnelles
Ministère de la Justice Canada
Ministère des Affaires étrangères (ministère des
Affaires étrangères et du Commerce international)
Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada
Sécurité publique et Protection civile du Canada
(Solliciteur général du Canada)
Service correctionnel du Canada
Service canadien du renseignement de sécurité
Résultats horizontaux – SCT

Autres sites d'intérêt :

Bénévoles Canada
Centre international pour la prévention de la criminalité
CHOIX (par des jeunes pour les jeunes)
Commission des plaintes du public contre la GRC
Commission interaméricaine de lutte contre
l'abus des drogues
Développement des Ressources humaines Canada
(ministère du Développement social)
Interpol
Ministère de la Justice Canada – Renouvellement
de la justice pour les jeunes
Rapport annuel du SCRC sur le crime organisé
au Canada – 2003
Santé Canada
Stratégie nationale pour la prévention du crime

www.volunteer.ca
www.crime-prevention-intl.org
www.choix.org
www.cpc-cpp.gc.ca
www.cicad.oas.org
www.hrdc-drh.gc.ca
www.interpol.int/default.asp
www.canada.justice.gc.ca/fr/ps/yj/index.html
www.cisc.gc.ca
www.hc-sc.gc.ca
www.crime-prevention.org

AUTRES RENSEIGNEMENTS



- Priorités stratégiques
- ▶ Crime organisé
 - ▶ Terrorisme
 - ▶ Jeunesse
 - ▶ Police internationale (y compris maintien de la paix)
 - ▶ Servir les communautés autochtones
- Visées stratégiques (compétences de base)
- ▶ Prévention et éducation
 - ▶ Renseignements
 - ▶ Enquêtes
 - ▶ Application de la loi
 - ▶ Protection

Renseignements sur le rendement :

Geoff Gruson, sous-commissaire par intérim
Orientation stratégique
Gendarmerie royale du Canada
Immeuble Nicholson, bureau H 409
1200, promenade Vanier
Ottawa (Ont.) K1A 0R2

Renseignements financiers :

Brian Seaby, directeur général des Finances par intérim
Gestion générale et Contrôle
Gendarmerie royale du Canada
Immeuble Coventry, 4^e étage
440, chemin Coventry
Ottawa (Ont.) K1A 0R2

Téléphone : (613) 993-3193
Télécopieur : (613) 993-4030
Courriel : brian.seaby@rcmp-grc.gc.ca

À propos des publications mentionnées dans ce rapport :

Services nationaux de communication

Téléphone : (613) 993-1088
Télécopieur : (613) 993-0953

Pour des renseignements généraux sur la GRC :

Téléphone : (613) 993-7267
Courriel : www.rcmp.ca/contact/index_f.htm

ACRONYMES

MAE	Ministère des Affaires étrangères	ACCP	Association canadienne des chefs de police
MAECI	Ministère des Affaires étrangères et du Commerce international	ACDI	Agence canadienne de développement international
MAINC	Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien	ADN	Acide désoxyribonucléique
MDN	Ministère de la Défense nationale	ASFC	Agence des services frontaliers du Canada
MDS	Ministère du Développement social	ATF	Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives
MJ	Ministère de la Justice	BCP	Bureau du Conseil privé
MPO	Ministère des Pêches et des Océans	BNDC	Banque nationale de données génétiques
OFI	Opérations fédérales et internationales	CANAFE	Centre d'analyse des opérations et déclarations financières du Canada
ONU	Organisation des Nations Unies	CCP	Collège canadien de police
PNA	Police nationale des Autochtones	CIC	Citoyenneté et Immigration Canada
SCC	Service correctionnel du Canada	CIPC	Centre d'information de la police canadienne
SCRC	Service canadien de renseignements criminels	CO	Crime organisé
SCRS	Service canadien du renseignement de sécurité	CRG	Cadre de responsabilisation de gestion
SDD	Stratégie de développement durable	DGBS	Direction de la gestion des biens saisis
SGC	Solliciteur général du Canada	DGI	Direction de la gestion juricomptable
SIU	Services d'information et d'identité judiciaire	DPI	Dirigeant principal de l'information
SLJ	Service des laboratoires judiciaires	DRHC	Développement des ressources humaines Canada
SNP	Services nationaux de police	FBI	Federal Bureau of Investigation
SPC	Services de police contractuelle	FMC	Fonction moderne de contrôleur
SPCA	Services de police communautaires, contractuels et autochtones	GED	Gouvernement en direct
SPP	Services de police de protection	GRC	Gendarmerie royale du Canada
SPPCC	Sécurité publique et Protection civile du Canada	IAS	Initiative d'amélioration des services
TC	Transports Canada		

Initiative horizontale	Principaux engagements en matière de résultats	Liste des partenaires	Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)	Résultats prévus
27. Groupe des enquêtes spéciales (GES)	<ul style="list-style-type: none"> empêcher les organisations criminelles et les terroristes d'entrer au Canada par la perpétration d'actes illicites et par la corruption dans les ambassades et les missions canadiennes 	CIC, MAE (MAECI)	GRC : 0,405 \$	<ul style="list-style-type: none"> réduire le risque que des criminels et/ou des terroristes étrangers entrent au Canada
28. Missions des Nations Unies en Sierra Leone et au Timor-Orientale	<ul style="list-style-type: none"> assurer l'affectation rapide et économique de policiers canadiens aux opérations de soutien de la paix affermir la réputation du Canada sur la scène internationale améliorer la qualité des services offerts par la police aux opérations de soutien de la paix 	Resp. : MAE (MAECI)/ACDI SPPCC (SGC), Opérations de maintien de la paix des Nations Unies, Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés, Union européenne, 28 services de police canadiens, Autorité provisoire de la coalition	11,3 \$	<ul style="list-style-type: none"> protection et promotion des normes internationales relatives aux droits de la personne services de police axés sur les droits de la personne et les principes de la police communautaire, en mesure de remplir progressivement des fonctions policières
29. Programme sur les crimes de guerre	<ul style="list-style-type: none"> veiller à ce que le Canada ne devienne pas un refuge pour les criminels de guerre 	Resp. : CIC ASFC, MJ, GRC	GRC : 0,682 \$ Total pour l'initiative : 15,6 \$	<ul style="list-style-type: none"> réduire le nombre de criminels de guerre au Canada par la prévention, l'expulsion et l'engagement de poursuites

Initiative horizontale	24. Initiative nationale de lutte contre le blanchiment d'argent (INLCBA, liée au projet de loi C-22)	<ul style="list-style-type: none">• lutter contre le financement du crime organisé et du terrorisme en ciblant le blanchiment d'argent	Principaux engagements en matière de résultats	Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)	Résultats prévus
			</		

Initiative horizontale	Principaux engagements en matière de résultats	Liste des partenaires	Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)	Résultats prévus
21. Programme des enfants disparus	<ul style="list-style-type: none"> travailler en collaboration et en collectivité afin de retrouver les enfants disparus 	GRC (Services nationaux pour enfants disparus), ASFC, CIC, MAE (MAECI), MJ	Chaque partenaire verse dix mille dollars (10 000 \$) provenant de son budget actuel	<ul style="list-style-type: none"> aide opérationnelle pour le retour des enfants disparus dans leurs familles recherche et élaboration de programmes à l'appui de la sécurité des enfants (p. ex. programme Alerte Amber) sensibilisation du public à l'importance de mettre en garde les enfants contre les dangers de la rue interceptions et arrestations à la frontière
22. Stratégie nationale pour la prévention du crime	<ul style="list-style-type: none"> poursuivre les efforts de la GRC en matière de prévention du crime par le développement social 	Centre national de prévention du crime, SPCC (SGC)	45 \$ (la GRC reçoit 0,675 \$ par année)	<ul style="list-style-type: none"> module de formation et projets pilotes sur la prévention du crime par le développement social accent mis sur les communautés qui ont des besoins importants (p. ex. suicide, syndrome d'intoxication foetale à l'alcool) engagement des jeunes
23. Index national de justice pénale (INJP)	<ul style="list-style-type: none"> accroître la connectivité entre les systèmes d'information de la justice pénale 	SPCC (SGC), ASFC, CIC, MJ, Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada (SCT)	Aucune affectation particulière	<ul style="list-style-type: none"> capacité accrue de fournir des renseignements sur une vaste gamme d'incidents

Initiative horizontale	19. Sécurité maritime	20. Mesures pour lutter contre le crime organisé
Principaux engagements en matière de résultats	<ul style="list-style-type: none"> enquêter sur les infractions aux lois fédérales dans les ports canadiens en donnant la priorité à la sécurité nationale repérer les lacunes dans la sécurité maritime 	<ul style="list-style-type: none"> mettre en application le nouveau projet de loi C-24 appuyer diverses initiatives en matière de renseignements et d'enquêtes, de recherche et d'élaboration de politiques, de consultations et de formation législative
Liste des partenaires	Resp. : TC GRC, ASFC, CIC, GCC, services de police provinciaux et municipaux, MDN	Resp. : SPPCC (SGC) GRC, SCRC MJ, SCC
Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)	11,5 \$ sur 5 ans dans le cadre du mémoire au Cabinet sur la sécurité maritime	GRC 88,41 \$ sur 5 ans; MJ 52,15 \$ sur 5 ans; SCC 2,5 \$ sur 5 ans; SPPCC 6,94 \$ sur 5 ans Financement par la GRC : 20,73 \$ en 2001-2002, 19,43 \$ en 2002-2003, 17,57 \$ en 2003-2004, 15,34 \$ en 2004-2005 et 15,34 \$ en 2005-2006
Résultats prévus	<ul style="list-style-type: none"> empêcher que les ports servent de points d'entrée illicite de marchandises et de personnes accroître les capacités d'abordage armé fournir de l'assistance à TC pour son programme d'attestation de sécurité aider TC à mettre au point des interventions pour remédier aux lacunes dans la sécurité maritime 	<ul style="list-style-type: none"> coordination accrue entre les organismes d'application de la loi fédéraux grâce à la collecte, à l'analyse et à l'échange améliorés de renseignements criminels soutien accru aux enquêtes

Initiative horizontale	Principaux engagements en matière de résultats	Liste des partenaires	Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)	Résultats prévus
17. Réseau de la police canadienne sur les Autochtones et la diversité	<ul style="list-style-type: none"> • former un réseau de policiers provenant de divers services de police au Canada • échanger des meilleures pratiques concernant le maintien de l'ordre dans une société multiculturelle 	ACCP, Patrimoine canadien, services de police de Winnipeg, Calgary, Vancouver, Halifax, Regina, Toronto, Halton et Montréal, Sûreté du Québec, Division V, Division D	Patrimoine canadien (0,45 \$ sur 2 ans)	<ul style="list-style-type: none"> • approche policière intégrée visant à offrir des services de police adaptés à la culture
18. Fraudes en marketing de masse	<ul style="list-style-type: none"> • réduire l'étendue des activités liées aux stratagèmes frauduleux basés au Canada 	SPPCC (SGC), OPP, Centre d'appel national Phonebusters, FBI, FTC, SPPCC, SG C.-B., MJ E.-U., MJ C.-B., Bureau de la concurrence, Postal Inspection Service des E.-U., Service postal de Vancouver, ASFC, Western Union First Data Corp., Federal Express, United Parcel Service, ministère de la Sécurité intérieure des E.-U.	4,52 \$	<ul style="list-style-type: none"> • réduire le nombre de victimes de stratagèmes frauduleux • recueillir des renseignements sur les organisations et les individus suspects, et les identifier • sensibiliser le public aux risques liés à ces stratagèmes • préserver la confiance dans le commerce électronique

Initiative horizontale	Principaux engagements en matière de résultats	14. Équipes intégrées de la police des marchés (EIPM)	15. Équipes intégrées de la sécurité nationale (EISN)	16. Initiative intégrée pour le contrôle des produits de la criminalité (IICPC)
		<ul style="list-style-type: none"> accroître les efforts visant à prévenir et à réprimer les infractions liées à la fraude sur les marchés financiers 	<ul style="list-style-type: none"> intervention intégrée afin d'enquêter sur les menaces à la sécurité nationale 	<ul style="list-style-type: none"> priver de leurs biens les groupes et les collecteurs de fonds criminels ou terroristes
Liste des partenaires		Resp. : GRC SPPCC (SGC), MJ, organismes de réglementation fédéraux et provinciaux	Resp. : GRC SCRS, ASFC, CIC, services de police provinciaux et municipaux	Resp. : GRC SPPCC (SGC) (participants à l'IICPC : MJ, TPSCG, DGBS, DGJ, ADRC [impôt et investissement], ASFC, services de police provinciaux et municipaux) secteur financier civil (p. ex. ABC)
Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)		GRC : 15,4 \$ Autres partenaires : 4,6 \$ Total : 20 \$	Aucune affectation particulière Le financement de la participation fédérale incombe aux organismes participants La GRC est chargée du financement pour le compte des services de police provinciaux et municipaux	38,693 \$
Résultats prévus		<ul style="list-style-type: none"> contribuer à accroître la confiance dans les marchés financiers canadiens 	<ul style="list-style-type: none"> capacité accrue de détecter les menaces à la sécurité nationale et d'y réagir 	<ul style="list-style-type: none"> saisie et confiscation des biens appartenant à des groupes et à des particuliers impliqués dans des activités criminelles ou dans la collecte de fonds à des fins terroristes

Initiative horizontale	Principaux engagements en matière de résultats	Liste des partenaires	Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)	Résultats prévus
12. Équipes intégrées de la police des frontières (EIPF)	<ul style="list-style-type: none"> protéger les Canadiens contre le terrorisme, le crime organisé et toute autre forme de criminalité à la frontière, tout en assurant la circulation sûre et efficace des personnes et des marchandises à l'échelle internationale 	Principaux partenaires : GRC ASFC ministère de la Sécurité intérieure des E.-U. (Douanes et Protection des frontières – Patrouille frontalière, Garde côtière, Immigration et Douanes) Autres partenaires : BATFE, Drug Enforcement Administration (MJ (procureurs généraux des E.-U. et du Canada), Federal Bureau of Investigation, SPPCC (SGC) Tous les organismes d'application de la loi locaux près de la frontière	GRC : 125 \$ sur 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> préserver la souveraineté du Canada favoriser la circulation commerciale et de personnes à la frontière
13. Équipes intégrées d'exécution de la Loi sur l'immigration (EIELI)	<ul style="list-style-type: none"> réduire les menaces à la sécurité nationale du Canada en établissant les priorités parmi les mandats non exécutés de l'immigration, en arrêtant les personnes recherchées et en repérant les menaces à la sécurité nationale enquêter sur l'utilisation illégale de passeports canadiens, les fraudes en matière de citoyenneté, et les documents frauduleux et leur distribution 	CIC, GRC, dans certains cas le service de police compétent, Agence frontalière du Canada (ASFC)	GRC : 18,7 \$ sur 5 ans	<ul style="list-style-type: none"> examiner les mandats non exécutés de l'immigration en vue de leur exécution enquêter sur les organisations criminelles et les poursuivre

Initiative horizontale	Principaux engagements en matière de résultats	Liste des partenaires	Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)	Résultats prévus
10. Initiative de lutte contre la violence familiale	<ul style="list-style-type: none"> réduire la violence familiale au Canada 	Société canadienne d'hypothèques et de logement, MJ, Patrimoine canadien, GRC, Statistique Canada, Condition féminine Canada, AINC, DRHC (MDS), CIC, SCC, MDN, BCP	7 \$ (la GRC reçoit 0,45 \$ par année)	<ul style="list-style-type: none"> politiques et programmes fédéraux coordonnés prévention accrue et intervention améliorée mise en oeuvre d'activités visant à réduire la violence familiale sensibilisation accrue du public et tolérance moindre au sein de la société diminution de la violence familiale
11. Programme sur les explosifs du Service des laboratoires judiciaires	<ul style="list-style-type: none"> appuyer directement l'application de la loi et les renseignements en offrant une aide rapide aux enquêteurs grâce à l'analyse pré et post explosion et éléments de preuve 	FBI, BATFE, MJ E.-U., Ressources naturelles Canada, fabricants d'explosifs, Victoria Police, Forensic Science Center (Australie)	GRC : 0,86 \$	<ul style="list-style-type: none"> capacité accrue de prévenir les incidents impliquant des explosifs et d'y réagir poursuite des contrevenants

Initiative horizontale	Principaux engagements en matière de résultats	Liste des partenaires	Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)	Résultats prévus
6. Projet d'analyse des contrefaçons (PAC)	<ul style="list-style-type: none"> constituer une base de données primaire de renseignements sur la fausse monnaie afin de mieux cibler la répression et la sensibilisation 	Resp. : GRC Banque du Canada	Aucune affectation particulière, détachement d'un analyste et prêt de matériel	<ul style="list-style-type: none"> réduction du nombre de faux billets sensibilisation du public concernant la détection des faux billets confiance accrue des consommateurs et des détaillants
7. Examen des contrefaçons – documents de voyage	<ul style="list-style-type: none"> élargir les bases de données et développer une expertise en matière de documents de voyage 	CIC, MAE (MAECI) (Bureau des passeports), SCRS, DRHC (MDS), bureaux des véhicules automobiles, Services d'immigration et de naturalisation des E.-U., Service secret des E.-U.	GRC : 0,4 \$	<ul style="list-style-type: none"> niveau de préparation et vitesse d'intervention accrus
8. Renouvellement du Centre d'information de la police canadienne (CIPC)	<ul style="list-style-type: none"> offrir un accès sécurisé à des sources d'information reconnues favoriser l'échange d'information entre organismes d'application de la loi 	GRC (Services nationaux de police), Comité consultatif du CIPC SPPCC (SGC), SCC, CNLC, ADRC, CIC, contrôleurs des armes à feu	Financé par la GRC	<ul style="list-style-type: none"> procurer un système du CIPC stabilisé aux organismes d'application de la loi partout au Canada plusieurs améliorations de la fonctionnalité
9. Base de données sur les sources de diamants	<ul style="list-style-type: none"> créer une base de données sur les diamants 	Ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien (AINC), Ressources naturelles Canada, De Beers, Rio Tinto, BHP Minerals, Ashton Mining, Argyle Diamonds	GRC : réaffectation interne Financement d'un poste dans le cadre du mémoire au Cabinet sur le crime organisé	<ul style="list-style-type: none"> accroître la prévention du crime et le soutien aux enquêtes

Initiative horizontale	3. Programme de jeunes Autochtones (PFJA)	4. Stratégie canadienne antidrogue	5. Intervention chimique, biologique, radiologique et nucléaire (CBRN)
Principaux engagements en matière de résultats	<ul style="list-style-type: none"> offrir à de jeunes Autochtones une formation et une expérience policière 	<ul style="list-style-type: none"> consulter, mettre à jour et évaluer les initiatives de sensibilisation aux drogues accroître la capacité de recherche sur des questions liées à l'abus de substances intoxicantes et sur les nouvelles tendances en matière de drogues effectuer des opérations de répression régionales visant les exploitations de culture de marihuana et les laboratoires clandestins développer, au sein des services de police canadiens, une expertise en reconnaissance des toxicomanes 	<ul style="list-style-type: none"> accroître le niveau de préparation et la vitesse d'intervention
Liste des partenaires	Resp. : GRC Patrimoine canadien, SPPCC (SGC), DRHC (MDS)	Resp. : Santé Canada SPPCC (SGC), GRC, SCC, ASFC, MJ	Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIEPC) et divers ministères
Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)	0,1 \$ (financement prévu de DRHC [MDS])	GRC : 57 \$ sur 5 ans	Non disponible
Résultats prévus	<ul style="list-style-type: none"> poursuite d'études par des jeunes recrutement d'Autochtones 	<ul style="list-style-type: none"> accroître la coordination entre les organismes fédéraux participant à la Stratégie canadienne antidrogue retarder l'âge de l'initiation aux drogues/de la consommation de drogues réduire l'offre et la demande de drogues illécitales s'attaquer aux nouvelles tendances en matière de drogues 	<ul style="list-style-type: none"> capacité d'intervention accrue en cas d'incidents CBRN possibles ou potentiels

INITIATIVES HORIZONTALES

Priorités stratégiques

- Crime organisé
- Terrorisme
- Jeunesse
- Police internationale (y compris maintien de la paix)
- Servir les communautés autochtones

Visées stratégiques (compétences de base)

- Prévention et éducation
- Renseignements
- Enquêtes
- Application de la loi
- Protection



L'importance croissante accordée depuis quelques années aux initiatives horizontales et à leurs résultats fait écho à la volonté de plus en plus marquée des Canadiens et des parlementaires de comprendre et d'évaluer la contribution collective des ministères et organismes à l'atteinte de résultats.

Les initiatives horizontales s'entendent des initiatives pour lesquelles des partenaires, de deux organisations ou plus, ont reçu un financement de programme et ont convenu officiellement (mémoires au Cabinet, présentations au Conseil du Trésor, ententes fédérales-provinciales) de collaborer à la réalisation de résultats conjoints.

Dans ses activités quotidiennes, la GRC s'appuie dans une large mesure sur ses divers partenaires pour offrir aux Canadiens les meilleurs services qui soient. Nous participons à une gamme d'initiatives horizontales interministérielles et multijuridictionnelles, et sommes déterminés à améliorer la qualité de l'information sur notre rendement en ce qui a trait à l'atteinte de résultats horizontaux. Les renseignements qui suivent constituent un pas dans cette direction. Pour de plus amples renseignements sur les initiatives horizontales, veuillez consulter la Base de données sur les résultats des initiatives horizontales du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada à www.tbs-sct.gc.ca/rma/eppi-ibdrp/hrdb-rhbd/profil_f.asp.

Initiative horizontale	Principaux engagements en matière de résultats	Liste des partenaires	Fonds alloués par les partenaires (en millions \$)	Résultats prévus
1. Programme de valorisation des cadets autochtones (PVCa)	<ul style="list-style-type: none"> • Fournir un service adapté à la culture 	Resp. : GRC DRHC (MDS), Terre-Neuve-et-Labrador	0,3 \$	<ul style="list-style-type: none"> • possibilité de carrière pour les Autochtones qui ne satisfont pas initialement aux critères d'admission de la GRC • service adapté à la culture
2. Réseau de la Justice autochtone	<ul style="list-style-type: none"> • initier les agents d'exécution, les procureurs et les juges aux objectifs, aux valeurs et aux mécanismes liés aux forums de justice communautaire 	MJ	0,063 \$ (financement prévu)	<ul style="list-style-type: none"> • formation et information sur les approches de justice réparatrice

STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DURABLE (SDD) – Collectivités+ 2003

Nous avons fixé des cibles à court terme (2008), des objectifs à moyen terme (2012) et des buts à long terme (2025).
Collectivités+ 2003 a amorcé la mise en place de partenariats internes avec la collectivité opérationnelle, et nous continuerons d'établir des ponts afin de poursuivre et de soutenir l'essor continu des principes du développement durable à la GRC. L'intégration d'initiatives de développement durable dans les tableaux de bord prospectifs de nos principaux partenaires témoigne des premiers résultats positifs de cette collaboration.

La SDD de la GRC est passée d'une stratégie axée sur l'environnement à une stratégie d'intégration complète des principes du développement durable dans tous les secteurs d'activité de l'organisation au cours de la prochaine génération de gestion.

Collectivités+ 2003 définit trois priorités stratégiques : 1) des collectivités durables, 2) l'intendance des ressources, 3) la responsabilité organisationnelle. Nos buts, objectifs et cibles appuient ces priorités grâce à des plans d'action progressifs favorisant l'intégration à l'échelle de la GRC.

Collectivités+ 2003 décrit le processus d'intégration, doté d'échéanciers, qui permettra de mettre en œuvre ces principes dans nos secteurs opérationnels.

Collectivités+ 2003 – 2008-2012-2025

Buts et thèmes	Résultats prévus
1.0 Des collectivités plus saines et plus sûres	<ul style="list-style-type: none">• enquêter sur les liens, les rôles et les partenariats de la GRC concernant la durabilité des collectivités (2006-2007)• relations améliorées avec les collectivités autochtones (2010)• connaissance accrue des peuples et des collectivités autochtones (perceptions, défis, culture) (2007)• participation active à la lutte contre les causes profondes de la criminalité juvénile (2005)• lien entre la durabilité et les initiatives ciblant les causes profondes de la criminalité juvénile et ses conséquences (2005)• élaborer des modalités de contrat pour la collecte d'information sur la lutte intégrée contre les parasites, en communiquer les avantages et mettre en oeuvre une stratégie à cet égard (2007)
2.0 Intendance des ressources (capacité accrue de préserver les ressources naturelles au Canada et à l'échelle mondiale)	<ul style="list-style-type: none">• comprendre le lien entre les activités du crime organisé et la dégradation de l'environnement (2006)• sensibilisation et information sur les carburants de remplacement (2007)• politique sur les bâtiments écologiques et principes du développement durable intégrés dans la conception et la gestion des installations (2008)• formation de sensibilisation sur la réduction des déchets (2005)
3.0 Responsabilité organisationnelle (pour l'organisation d'excellence, le développement durable est une façon de faire les choses)	<ul style="list-style-type: none">• comprendre la valeur des principes du développement durable pour ce qui est du recrutement, de la formation, du perfectionnement et de l'appui des membres autochtones et des autres membres à tous les grades (2005)• comprendre le rôle de la GRC dans les collectivités durables grâce à des programmes de sensibilisation (2009)• les procédures et processus de travail intègrent les principes du développement durable/la responsabilité (2011)• partenariats efficaces en matière de développement durable des ressources humaines (2007)

Concrètement, en 2003-2004, la GRC a lancé une importante initiative afin de mesurer le degré de satisfaction de ses clients, de ses partenaires, de ses employés et autres intéressés. Un programme de sondages a été mis en place pour recueillir, à l'intention du programme de planification et de gestion du rendement de l'organisation, des données de base sur le degré de satisfaction des groupes suivants :

citoyens, clients avec lesquels la GRC a passé des contrats de police (provinces, territoires, municipalités et Premières nations), autres services de police (tant nationaux qu'internationaux), autres intervenants et partenaires fédéraux, et employés.

On a élaboré les questionnaires avec l'aide notamment de l'Institut des services axés sur la clientèle afin de s'assurer qu'ils étaient conformes aux principes de l'IAS et respectaient la politique et les règlements fédéraux. Ces questionnaires reposent sur l'Outil de mesures communes.

En 2004-2005, la GRC effectuera une deuxième série de sondages. On en comparera les résultats à ceux des sondages de référence effectués en 2003-2004 afin de cerner les domaines où des améliorations ont été apportées et de déterminer les initiatives nécessaires pour améliorer les services offerts aux Canadiens par la GRC.

Plans et priorités :

- faire des recherches en vue de trouver la façon la plus efficace d'utiliser Internet pour faciliter la prestation de services aux Canadiens et saisir les occasions d'employer ce moyen
- effectuer des analyses de rentabilisation sur de nouveaux projets de développement de sites Internet policiers informationnels et transactionnels faisant appel aux citoyens, en fonction de la nature et de l'étendue des besoins des clients, et accorder la priorité à ces projets
- rester en communication avec le Bureau GED du Conseil du Trésor pour obtenir toute approbation nécessaire, demeurer au fait des dernières politiques, méthodes et meilleures pratiques en matière de développement de sites, et s'assurer que les nouvelles initiatives GED de la GRC sont conformes à celles-ci

INITIATIVE D'AMÉLIORATION DES SERVICES

Nous poursuivons notre engagement à l'égard non seulement de la prestation de services axés sur les citoyens, mais aussi d'une culture d'amélioration continue. L'Initiative d'amélioration des services (IAS) a été intégrée dans le régime de gestion du rendement (fondé sur la méthode du tableau de bord prospectif) à l'appui du cadre de gestion stratégique de la GRC. À cet égard, nous avons :

- adopté une approche globale en matière de planification, de mise en œuvre et de surveillance de l'amélioration continue des services et de la satisfaction de la clientèle dans le contexte de notre régime de planification et de gestion du rendement
- établi des mesures de base documentées qui transcendent la simple satisfaction de la clientèle et qui reposent sur l'Outil de mesures communes incorporé, à nos processus intégrés de planification des activités, les moyens d'établir et de mettre en œuvre des cibles et des plans annuels en matière d'amélioration des services, en se fondant sur les résultats de sondages documentés

- assurer le suivi continu du Plan d'amélioration de la gestion de la GRC
- continuer d'agir à titre de « mentor » en donnant des avis et des conseils à d'autres ministères et en servant de ressource à l'École de la fonction publique du Canada
- continuer de participer à divers comités de travail d'organismes centraux à différents niveaux (p. ex. Groupe de travail des sous-ministres sur la modernisation, Conseil des sous-ministres adjoints sur la fonction de contrôleur et Groupe de travail des directeurs généraux)

GRC EN DIRECT SUR INTERNET

Dans le cadre de Gouvernement en direct (GED), la GRC s'est engagée à utiliser Internet pour accroître et améliorer la prestation de services d'information électroniques au public canadien.

Le Secteur du dirigeant principal de l'information (DPI) de la GRC, de concert avec les Services nationaux de communication, coordonne les initiatives liées au Gouvernement en direct (GED) pour la GRC. Plusieurs projets de services en direct sont en cours, notamment :

- www.choix.org : initiative « par des jeunes pour les jeunes » axée sur des questions qui touchent ces derniers;
- www.recol.ca : site de signalement en direct des crimes économiques qui permet aux citoyens de transmettre à la police des renseignements concernant des délits économiques;
- www.ccp.gc.ca : centre d'apprentissage en direct du Collège canadien de police qui offre des occasions de télé-apprentissage à tous les employés des services de police et des organismes d'application de la loi canadiens.

On s'emploie également à fournir et à intégrer des renseignements en direct sur tous les secteurs

d'activité de la GRC via notre site Internet (www.rcmp-grc.gc.ca) ou en association avec nos partenaires du domaine de la sécurité publique dans les portails « Sécurité publique » (www.safecanada.ca) et « La justice et le droit » (www.jljd.gc.ca/). Les services et renseignements offerts seront conformes aux autres moyens de prestation de services – téléphone, courrier et

comptoirs de service.

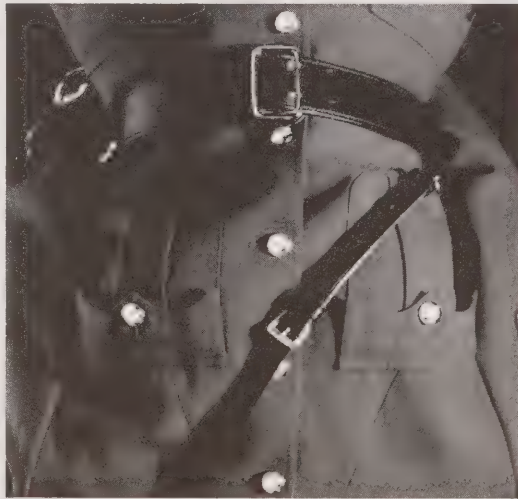
PLANS ET PRIORITÉS LIÉS AUX INITIATIVES DE GESTION DU GOUVERNEMENT DU CANADA

Priorités stratégiques

- ▶ Crime organisé
- ▶ Terrorisme
- ▶ Jeunesse
- ▶ Police internationale (y compris maintien de la paix)
- ▶ Servir les communautés autochtones

Visées stratégiques (compétences de base)

- ▶ Prévention et éducation
- ▶ Renseignements
- ▶ Enquêtes
- ▶ Application de la loi
- ▶ Protection



MODERNISATION DE LA FONCTION DE CONTRÔLEUR

En 1999-2000, la GRC s'est jointe au groupe pilote du projet de modernisation de la fonction de contrôleur et, en avril 2000, elle a créé un bureau responsable de ce programme. Depuis, la GRC a poursuivi l'intégration et l'application des principes et des pratiques de la fonction moderne de contrôleur (FMC), si bien qu'ils sont maintenant ancrés dans la planification stratégique et de gestion et dans les processus décisionnels de la GRC. Les méthodes de gestion saines et améliorées liées à la FMC font dorénavant partie intégrante de nos diverses pratiques et procédures financières, administratives et de gestion des ressources humaines, de sorte que la FMC n'est plus considérée comme une initiative gouvernementale distincte.

La GRC a élaboré et perfectionné un cadre et un processus de planification stratégique, de responsabilisation et de rapport qui harmonisent les priorités et les plans avec l'affectation des ressources et les résultats visés. D'abord dans l'énoncé directionnel annuel du Commissaire, puis dans le cadre et les priorités stratégiques de la GRC, un lien est établi entre des énoncés de résultats précis pour les secteurs d'activité, et des priorités organisationnelles ou pangouvernementales ou des mandats ministériels cohérents.

Plans et priorités :

- planifier des initiatives de communication visant à mieux faire connaître le *Cadre de responsabilisation de gestion* (CRG) du Conseil du Trésor

De plus, afin de favoriser une compréhension commune de la FMC par les gestionnaires de la GRC, on a diffusé par l'entremise de l'intranet *La Trousse du gestionnaire*, qui contient des renseignements à ce sujet. La FMC est aussi l'un des éléments du module portant sur la gestion générale et le contrôle offert dans le cadre du Cours d'orientation et de perfectionnement des officiers.

Éthique et intégrité à la GRC.

De plus, afin de favoriser une compréhension commune de la FMC par les gestionnaires de la GRC, on a diffusé par l'entremise de l'intranet *La Trousse du gestionnaire*, qui contient des renseignements à ce sujet. La FMC est aussi l'un des éléments du module portant sur la gestion générale et le contrôle offert dans le cadre du Cours d'orientation et de perfectionnement des officiers.

La GRC s'est dotée d'un processus structurel d'affectation des ressources axé sur ses priorités stratégiques. Les énoncés de résultats sont les éléments clés du tableau de bord prospectif, outil de gestion du rendement entièrement intégré dans la culture et les processus de gestion de la GRC.

Tableau 7 : Prêts, placements et avances (non budgétaires)

(en millions de dollars)				
Prêts	Opérations fédérales et internationales	0,0	0,0	Dépenses prévues 2004-2005
				Dépenses prévues 2005-2006
				Dépenses prévues 2006-2007
Total des prêts	0,0	0,0	0,0	0,0
Remboursements				
Opérations fédérales et internationales	0,0	0,0	0,0	0,0
Structure organisationnelle				
An 2000 (CT # 826187)	-8,3	0,0	0,0	0,0
Total des remboursements	-8,3	0,0	0,0	0,0
Total	-8,3	0,0	0,0	0,0

Tableau 6 : Coût net du programme pour l'année budgétaire

(en millions de dollars)		Total
Dépenses nettes prévues		2 948,5
Plus :		
Services reçus à titre gracieux		
Locaux fournis par Travaux publics et Services gouvernementaux Canada (TPSGC)	52,6	
Contributions aux primes du régime d'assurance des employés et dépenses payées par le SCT	131,2	
Indemnisation des victimes d'accidents du travail assurée par Développement		
des ressources humaines Canada	0,4	
Traitements et dépenses connexes liés aux services juridiques fournis par Justice Canada	2,8	
	187,0	
	3 135,5	
Moins : Recettes disponibles	1 059,4	
Moins : Recettes non disponibles	27,3	
Coût net du programme pour 2004-2005		2 048,8

Tableau 5 : Sources des recettes disponibles et des recettes non disponibles

Recettes disponibles

(en millions de dollars)		Prévisions des recettes 2003-2004	Recettes prévues 2004-2005	Recettes prévues 2005-2006	Recettes prévues 2006-2007
<input type="checkbox"/> Services	Opérations fédérales et internationales	0,0	0,0	0,0	0,0
	Services de police contractuelle	1 002,7	1 045,5	1 022,6	1 022,6
	Services de police de protection	0,0	0,0	0,0	0,0
<input type="checkbox"/> Frais de service	Services nationaux de police	9,8	7,0	7,0	7,0
	Structure organisationnelle	13,4	7,0	0,0	0,0
Total des recettes disponibles		1 025,9	1 059,4	1 029,6	1 029,6

Recettes non disponibles

(en millions de dollars)		Prévisions des recettes 2003-2004	Recettes prévues 2004-2005	Recettes prévues 2005-2006	Recettes prévues 2006-2007
<input type="checkbox"/> Privileges, licences et permis		8,9	7,6	7,6	7,6
<input type="checkbox"/> Remboursement de dépenses d'années antérieures		3,6	6,1	6,1	6,1
<input type="checkbox"/> Rendement des investissements		0,0	0,1	0,1	0,1
<input type="checkbox"/> Divers		4,7	5,7	5,7	5,7
<input type="checkbox"/> Produits de ventes		2,3	2,0	2,0	2,0
<input type="checkbox"/> Produits de l'aliénation de biens		4,5	5,8	5,8	5,8
Total des recettes non disponibles		24,0	27,3	27,3	27,3
Total des recettes disponibles et non disponibles		1 049,9	1 086,7	1 056,9	1 056,9

Tableau 3 : Sommaire des paiements de transfert

(en millions de dollars)	Prévisions des dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Subventions	56,4	60,0	62,2	63,5
Structure organisationnelle				
Total des subventions	56,4	60,0	62,2	63,5
Contributions				
Services nationaux de police	0,3	0,4	0,4	0,4
Total des subventions et des contributions	56,7	60,4	62,6	63,9

Tableau 4 : Renseignements sur les programmes de paiements de transfert

(en millions de dollars)	Prévisions des dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007
Subventions				
Structure organisationnelle				
Association des anciens de la GRC	1 900	1 900	1 900	1 900
Association internationale des chefs de police	1 900	1 900	1 900	1 900
Survivants de membres tués dans l'exercice de leurs fonctions	1 500 000	1 535 000	1 800 000	1 800 000
Pensions versées en vertu de la Loi sur la continuation des pensions de la GRC	22 800 000	23 000 000	23 000 000	23 000 000
Indemnisation des membres de la GRC blessés dans l'exercice de leurs fonctions	32 000 000	35 400 000	37 300 00	38 600 000
Pensions versées aux familles des membres de la GRC tués dans l'exercice de leurs fonctions	63 000	100 000	100 000	100 000
Total des subventions	56 366 800	60 038 800	62 203 800	63 503 800
Contributions				
Services nationaux de police				
Contributions aux employés de services de police canadiens autres que la GRC qui suivent des cours au Collège canadien de police	340 000	386 080	386 080	386 080
Total des contributions	340 000	386 080	386 080	386 080
Total des subventions et des contributions	56 706 800	60 424 880	62 589 880	63 889 880

Tableau 2 : Renseignements sur les dépenses de projets

(en millions de dollars)		Coût total estimatif actuel	Prévisions des dépenses jusqu'au 31 mars 2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	Besoins pour les exercices ultérieurs
A. Opérations fédérales et internationales							
1	Ontario - Détachement de Cornwall (demande d'APP)	20,3	0,5	8,3	11,5	0,0	0,0
B. Services de police contractuelle							
1	Colombie-Britannique - remplacement du Détachement de 100 Mile House (APP)	3,7	0,1	0,4	3,2	0,0	0,0
2	Colombie-Britannique - remplacement du Détachement de Golden (APP requise)	3,6	0,0	0,3	0,2	3,2	0,0
3	Alberta - Peace River - Détachement (fin des travaux)	4,9	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0
4	Saskatchewan - Saskatoon, Bureau de district (AEP)	10,4	6,9	0,3	0,1	0,0	0,0
5	Saskatchewan - modernisation du système de télécommunications (AEP)	49,6	0,4	9,3	15,7	10,0	2,0
6	Territoires du Nord-Ouest - Détachement d'Inuvik (APP)	4,6	1,0	2,2	1,4	0,0	0,0
7	Nouvelle-Écosse - remplacement du Détachement d'Amherst (AEP)	3,4	1,5	1,5	0,1	0,0	0,0
8	Terre-Neuve-et-Labrador - Bureau de district à Holyrood (AEP)	3,2	1,7	1,1	0,1	0,0	0,0
9	Terre-Neuve-et-Labrador - modernisation du système de télécommunications (AM)	42,3	1,6	2,8	6,7	7,7	0,0
10	Mise en oeuvre du système (CIIDS) (AEP)	17,2	0,5	1,0	0,0	0,0	2,5
11	Système d'incidents et de rapports de police (SIRP) (demande d'AEP et d'APP)	68,0	20,9	19,6	18,1	9,4	0,0
C. Services nationaux de police							
1	Système automatisé d'identification dactyloscopique (SAID) (AM)	9,3	1,9	1,6	1,6	1,6	1,6
2	Renouvellement du CIPC ^{1 et 2}	96,6	14,0	16,2	10,2	0,0	0,0
3	Index national de justice pénale (INJP) ³	33,5	1,8	2,0	N/A	N/A	N/A
4	Services de gestion de l'information des laboratoires (SGL)	6,4	1,0	0,4	0,4	0,4	0,4
5	Dactyloscanneurs (AM)	17,5	1,9	2,3	2,3	2,3	2,3
6	Identification en temps réel (ITR)	106,0	3,0	2,8	25,0	32,0	45,0
7	Système d'accès régional au SAID (AM)	4,5	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
D. Structure organisationnelle							
1	Colombie-Britannique - Centre de formation à Chilliwack (AEP)	3,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,0
2	Saskatchewan - Regina - nouveau Mess, centre de formation centralisée (APP)	7,7	0,6	6,7	0,4	0,0	0,0
3	Saskatchewan - Regina - centre de formation centralisée, réseau de distribution électrique (demande d'APP)	5,4	0,4	1,5	1,1	2,0	0,0
4	Nunavut - Iqaluit - QG de la Division V et Détachement (à l'étude)	21,0	1,6	1,8	8,5	8,3	0,7
5	Ontario - Ottawa, champ de tir de Connaught (demande d'APP)	12,3	5,5	4,0	0,0	0,0	0,0
6	Nouvelle-Écosse - QG divisionnaire à Halifax (APP)	21,5	0,0	0,0	6,2	6,6	8,7
7	Programme de réfection des cellules (en cours)	21,0	3,0	5,7	2,0	0,0	0,0
Autres							
Autres projets d'immobilisations contrôlés (entre 400 k\$ et 3 M\$)							
			77,9	64,4	54,4	60,9	

Notes concernant le Renouvellement du CIPC et l'INJP :

¹ Le coût total estimatif actuel du Renouvellement du CIPC est passé de 130,1 M\$ à 96,6 M\$ à la suite de la séparation sur le plan financier du Projet d'INJP et du Projet de renouvellement du CIPC. À l'avenir, le coût total estimatif de l'INJP de 33,5 M\$ était compris dans le coût total estimatif du Renouvellement du CIPC. Le coût total estimatif des projets 1 et 2 du Renouvellement du CIPC, après le retrait de l'INJP, est de 96,6 M\$.

Les dépenses prévues pour l'exercice 2005-2006 concernent les coûts associés à la mise à jour continue du CIPC pour 2005-2006 et les exercices suivants.

Le Projet d'INJP en est actuellement à l'étape de la définition, et on se prépare afin de présenter une demande d'AEP au printemps 2004. Actuellement, l'équipe de projet élabore un plan de projet détaillé et établit les coûts des besoins futurs en vue d'une AEP. Par conséquent, les dépenses prévues pour 2004-2005 sont préliminaires, et les coûts pour les exercices suivants sont à l'étude.

TABLEAUX FINANCIERS

Priorités stratégiques

- Crime organisé
- Terrorisme
- Jeunesse
- Police internationale (y compris maintien de la paix)
- Servir les communautés autochtones

Visées stratégiques (compétences de base)

- Prévention et éducation
- Renseignements
- Enquêtes
- Application de la loi
- Protection



Tableau 1 : Sommaire des dépenses d'immobilisations, par programme et par secteur d'activité

(en millions de dollars)				
Prévisions des dépenses 2003-2004	Dépenses prévues 2004-2005	Dépenses prévues 2005-2006	Dépenses prévues 2006-2007	
28,0	25,4	25,7	25,2	<input type="checkbox"/> Opérations fédérales et internationales
2,8	4,6	0,6	0,6	<input type="checkbox"/> Services de police de protection
74,1	71,9	69,6	69,6	<input type="checkbox"/> Services de police contractuelle
98,4	85,3	83,8	83,8	<input type="checkbox"/> Services nationaux de police
8,8	9,1	6,1	6,1	<input type="checkbox"/> Structure organisationnelle
212,1	196,3	185,7	185,2	Total

Application de la loi
Secteurs d'activité

- renforcer les partenariats existants et en établir de nouveaux – repérer et appuyer les partenariats stratégiques avec les organismes et les personnes qui s'occupent des besoins des Autochtones et des défis qui les touchent. Rechercher les occasions de consulter les partenaires, y compris les divers ordres de gouvernement, les organismes non gouvernementaux, les communautés autochtones et les organismes de services aux Autochtones, et de collaborer ou de travailler en coordination avec eux afin d'atteindre des buts précis et des objectifs communs (SPCCA)
- contribuer à l'élaboration de politiques publiques en consultation avec les partenaires fédéraux et provinciaux/territoriaux (SPCCA)
- recruter, former et retenir les personnes compétentes – continuer d'attirer, de recruter et de former des membres autochtones, et maintenir cet effectif (GRH)

Principaux partenaires :

Communautés et chefs autochtones, organisations autochtones nationales, AINC, MJ, SCC, Bureau de l'Interlocuteur fédéral auprès des Métis et des Indiens non inscrits, ministère des Pêches et des Océans (MPO), CIC, Santé Canada, Patrimoine canadien, DRHC (MDS), procureurs généraux des provinces, représentants des services de santé provinciaux et territoriaux

Indicateurs de rendement clés :

- exécution et mise à jour des plans communautaires dressés en consultation avec les communautés autochtones en 2003-2004
- taux de changement dans le nombre d'infractions signalées/problèmes mesurables dans les détachements servant des communautés autochtones
- nombre de membres qui ont reçu une formation sur les « perceptions autochtones »
- nombre de politiques internes auxquelles contribue la Police nationale des Autochtones pour s'assurer qu'on tient compte des besoins particuliers des Autochtones
- nombre de recommandations découlant de l'analyse de 2003-2004 de la Police des Autochtones à avoir été mises en oeuvre par les divisions



- nombre de communautés autochtones protégées par la GRC où des programmes/mécanismes de justice réparatrice sont en place
- nombre de rencontres à l'appui de l'objectif de fournir des services de police adaptés à la culture
- pourcentage de détachements servant des communautés autochtones qui ont élaboré des profils de services aux communautés autochtones et qui les ont affichés sur des sites intranet/internet divisionnaires



5. COMMUNAUTÉS AUTOCHTONES

Résultat stratégique : Favoriser la santé et la sécurité des communautés autochtones

Énoncés de résultats :

- Investir dans la sécurité et le mieux-être à long terme des communautés autochtones en participant à des initiatives liées à l'éducation, à l'emploi, à la santé et au développement culturel
- Trouver des façons de prévenir et de résoudre les conflits en privilégiant les partenariats axés sur la prévention du crime, la justice réparatrice et une approche de résolution de problèmes holistique, adaptée à la culture autochtone

Secteurs d'activité/principaux programmes responsables :

- Services de police contractuelle (SPC)/Services de police communautaires, contractuels et autochtones (SPCCA)
- Structure organisationnelle/Orientation stratégique (OS), Gestion des ressources humaines (GRH)
- Services nationaux de police (SNP)

Plans et priorités :

- Favoriser la santé et la sécurité des communautés autochtones (SPCCA)
- Établissement de profils de diamants et base de données internationale sur les diamants – nouveau service nécessaire principalement en raison de l'intérêt et de l'implication du crime organisé dans l'industrie du diamant. La base de données permettra d'aider les services de police canadiens et internationaux dans leurs enquêtes, d'appuyer les accusations criminelles devant les tribunaux, de prévenir le crime au Canada et d'assurer la sécurité publique dans les communautés les plus touchées par cette industrie qui, à l'heure

- actuelle, regroupent un grand nombre de jeunes du Nord et de travailleurs autochtones (SNP)

- communiquer efficacement – améliorer les mécanismes de communication avec les clients et les partenaires internes et externes (OS)
- assurer l'élaboration de politiques opérationnelles judicieuses – investir dans la recherche stratégique et y avoir recours (SPCCA)
- assurer la qualité et l'intégrité des données – examiner les mécanismes de collecte de données (à l'interne et à l'externe) et proposer des moyens d'accroître la capacité en matière de renseignements et améliorer ainsi les services (SPCCA)

- améliorer les services dans le secteur de service de la Police des Autochtones – examiner/réduire ou éliminer les obstacles structurels à l'amélioration des services et harmoniser les ressources existantes (SPCCA)
- accroître la capacité communautaire de recourir aux mécanismes de réparation – faire participer la communauté à une approche collaborative à la prévention du crime et à la résolution de problèmes; employer des techniques et des pratiques qui se sont avérées efficaces à long terme pour prévenir la criminalité et intervenir tant auprès des victimes que des contrevenants (SPCCA)

- offrir des services de police professionnels et adaptés à la culture qui répondent aux besoins de la communauté, en se fondant sur diverses réactions et recommandations, et en s'assurant que notre effectif comprend les différents besoins de nos clients autochtones et possède les connaissances et les outils nécessaires (SPCCA)
- démontrer la valeur des services – promouvoir/décrire les services de la Police des Autochtones grâce à une méthode systématique de communications auprès de nos clients actuels et éventuels pour mieux faire connaître ces services et ainsi accroître la compréhension et la sensibilisation en ce qui concerne notre engagement à l'égard des peuples autochtones (SPCCA)

- s'appuyer sur les enseignements : mettre en œuvre le modèle opérationnel en assurant l'établissement de priorités et la prise de décisions efficaces et axés sur les renseignements (OFI)
 - éclairer les politiques publiques – apporter une contribution utile au processus décisionnel en matière de politiques publiques concernant des questions nationales et internationales (OFI) (OS)
 - assurer la santé et la sécurité des employés – en leur fournissant l'information, la formation et l'équipement appropriés (OFI)
 - communiquer efficacement – s'assurer que les employés et les communautés concernées au Canada et à l'échelle internationale connaissent l'orientation stratégique, les rôles et les responsabilités des Opérations fédérales et internationales (OFI) (OS)
 - optimiser les sciences et les technologies habilitantes – assurer l'utilisation optimale des données et des systèmes d'information internes et externes, et mettre au point de nouveaux processus pour combler les lacunes (OFI) (DPI/ SNP/Opérations techniques)
- Principaux partenaires :**
- SPPC (SGC), ASFC, MAE, ACDI, MDN, ONU, Cabinet du Premier ministre (CPM), Organisation pour la sécurité et la coopération en Europe (OSCE), Équipe spéciale de perfectionnement de la police du Commonwealth (ESPC), OEA, organismes d'application de la loi étrangers, organismes d'application de la loi canadiens participants
- Indicateurs de rendement clés :**
- pourcentage de clients satisfaits du soutien que nous offrons aux opérations internationales
 - pourcentage de clients/employés qui connaissent l'orientation stratégique, les rôles et les responsabilités des Opérations fédérales et internationales
 - pourcentage d'utilisateurs du Système de suivi des visites et des voyages (système TVTS) qui ont accès à de l'information sur la santé et la sécurité, sur les pays de destination et sur les documents de voyage
 - pourcentages de groupes fédéraux qui effectuent des examens de la qualité et de l'intégrité des données



4. SERVICES DE POLICE INTERNATIONAUX (Y COMPRIS MAINTIEN DE LA PAIX)

Résultat stratégique : Offrir un soutien efficace aux opérations internationales

Énoncés de résultats :

- Appliquer des pratiques modernes de gestion et d'évaluation afin de s'assurer que les services offerts répondent aux besoins de nos clients et de nos partenaires nationaux et internationaux
- Contribuer à la réalisation des priorités communes liées à la lutte contre le crime organisé et le terrorisme

Secteurs d'activité/principaux programmes

responsables :

- Opérations fédérales et internationales (OFI)/ Services de maintien de la paix

- Services de police de protection (SPP)

- Services nationaux de police (SNP)

- Structure organisationnelle/Orientation stratégique (OS), Secteur du dirigeant principal de l'information (DPI)

Plans et priorités :

- renforcer les partenariats existants et en établir de nouveaux au Canada et à l'échelle internationale (SPP) (OFI) (OS)
- assurer la mise en place stratégique et l'utilisation efficace des services internationaux; en se fondant sur des renseignements ou de l'information solides, affecter le personnel aux endroits stratégiques et lui confier la mission appropriée (OFI)
- poster des agents de liaison à l'étranger de façon à aider les enquêteurs canadiens à réunir des éléments de preuve et à recueillir des renseignements concernant des activités liées au crime organisé (OFI)

Indicateurs de rendement clés :

(MAECI), organismes provinciaux, communautés, organisations nationales et internationales dont le mandat vise les enfants et les jeunes, organismes d'aide aux victimes, autres services de police, secteur de l'éducation

- taux d'accusation chez les jeunes, nombre de jeunes traités hors cour, par division

- nombre de jeunes accusés
- nombre de jeunes ayant bénéficié de mesures de déjudiciarisation

- nombre de jeunes dirigés vers des forums de justice communautaire

- pourcentage de détachements à avoir mis en oeuvre un plan visant à régler un problème de criminalité ou une question touchant les jeunes

- nombre de membres qui ont assisté à l'atelier sur l'établissement de communautés plus sûres (prévention du crime par le développement social)



3. JEUNESSE

Résultat stratégique : Réduire le nombre de jeunes touchés par la criminalité, tant comme victimes que comme contrevenants

Énoncés de résultats :

- Mettre en oeuvre des mesures à long terme efficaces, complètes et durables pour lutter contre la criminalité et la victimisation chez les jeunes, en s'attaquant aux causes profondes et en misant sur les capacités communautaires
- Guider les ressources, les interventions et les activités de première ligne afin qu'elles appuient des approches éprouvées conformes à la Loi sur le système de justice pénale pour les adolescents

Secteurs d'activité/principaux programmes

responsables :

- Services de police contractuelle (SPC)/Services de police communautaires, contractuels et autochtones (SPCCA)
- Services nationaux de police (SNP)

Plans et priorités :

- prévenir la criminalité chez les jeunes – s'attaquer aux causes sous-jacentes et répondre aux besoins des jeunes, particulièrement ceux en situation à risque (SPCCA) (SNP)
- optimiser l'intervention auprès des jeunes qui commettent des infractions; mettre l'accent sur la réadaptation et sur l'intégration grâce à l'intervention précoce, aux conséquences significatives, aux approches réparatrices et à la participation communautaire (SPCCA)
- solliciter la contribution de la communauté, particulièrement des jeunes et des organismes de services aux jeunes – offrir une expertise et un leadership pour faciliter la résolution des problèmes au moyen de stratégies conciliant la prévention et l'intervention (SPCCA)

Principaux partenaires :

- privilégier les efforts d'intervention communautaire précoce visant les causes profondes du crime et de la victimisation – dans le cadre de la Stratégie nationale pour la prévention du crime et avec l'appui des partenariats de financement conclus avec le Centre national de prévention du crime (SPCCA)
- assurer la qualité des données – en termes d'actualité, d'exactitude, d'intégralité, de validité et de fiabilité (SNP) (SPCCA)
- élaborer des pratiques policières d'avant-garde – maximiser la recherche, l'information et l'expertise pour mettre au point et améliorer les pratiques policières visant les jeunes et les collectivités (SPCCA) (SNP)
- accroître la capacité communautaire de recourir aux mécanismes de justice réparatrice pour les jeunes et les communautés autochtones (SPCCA)
- optimiser le soutien et les interventions auprès des jeunes victimes – promouvoir des valeurs sociales positives, réduire le risque et accroître les facteurs de protection pour les enfants, les jeunes, leurs familles et la communauté (SPCCA)
- renforcer les partenariats existants et en établir de nouveaux – rechercher les occasions de consulter les divers ordres de gouvernement, les organismes non gouvernementaux, les communautés, les jeunes et les organismes de services aux jeunes, et de collaborer ou de travailler en coordination avec eux (SPCCA)
- contribuer aux politiques publiques – communiquer notre expertise et favoriser la mise en commun de l'expertise, des outils et des techniques en matière de recherche et d'élaboration de politiques, tant à l'interne qu'à l'externe
- communiquer efficacement – diffuser à l'interne et à l'externe de l'information sur les bonnes pratiques policières opérationnelles en présence de jeunes et sur les avantages potentiels/obtus de la prévention du crime par le développement social

Plans et priorités – Priorités stratégiques et secteurs d'activité responsables

- accroître la sécurité des installations du gouvernement du Canada, y compris de la Colline du Parlement (SPP)
- améliorer la base de données de la Police de protection pour en faire une base de données dynamique à points d'accès multiples (SPP)
- consolider le processus actuel d'information pour alimenter la Banque nationale de données sur la criminalité (SPP)
- améliorer la planification concernant les événements majeurs pour réduire les menaces de terrorisme et d'actes de violence (SPP)
- éclaircir les politiques publiques – apporter une contribution utile au processus décisionnel en matière de politiques publiques concernant des questions nationales et internationales
- renforcer la gestion nationale des programmes – améliorer la gestion nationale des activités de la GRC visant à enquêter sur l'activité terroriste, à la déceler et à la prévenir
- communiquer efficacement à l'interne et à l'externe (OFI)

Principaux partenaires :

SPPCC (SGC), Bureau du Conseil privé (BCP), Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), Centre de la sécurité des télécommunications (CST), CIC, ASFC, Association canadienne des chefs de police (ACCP), Patrouille frontalière des E.-U., Garde côtière des E.-U., Service des douanes des E.-U., ministère de la Justice des E.-U. (Bureau of Alcohol, Tobacco, Firearms and Explosives [ATF]), Drug Enforcement Administration des E.-U. (DEA), MAE (MAECI), Interpol, Groupe d'experts à haut niveau sur la criminalité transnationale organisée des P8, Comité interaméricain contre le terrorisme (CICTE) de l'OEA, Association internationale des chefs de police, organismes homologues aux E.-U., en Angleterre et en Australie

Indicateurs de rendement clés :

- pourcentage de cibles terroristes à avoir été perturbées
- pourcentage de projets ou d'enquêtes visant des cibles terroristes clés qui sont menés à bien
- tendance dans les commentaires des clients concernant l'utilité et l'actualité des renseignements sur le terrorisme

2. TERRORISME

Résultat stratégique : Réduire la menace liée à l'activité terroriste au Canada et à l'étranger

Énoncé de résultat :

Empêcher les groupes terroristes de sévir au Canada et à l'étranger

Secteurs d'activité/principaux programmes responsables :

- Opérations fédérales et internationales (OFI)
- Services de police de protection (SPP)
- Services nationaux de police (SNP)

Plans et priorités :

- assurer l'intégrité des frontières – contribuer à la sécurité nationale du Canada et protéger les Canadiens contre le terrorisme, le crime organisé et toute autre forme de criminalité à la frontière, tout en assurant la circulation sûre et efficace des personnes et des marchandises à l'échelle internationale (OFI)

- enquêter sur l'activité terroriste, et la déceler et la prévenir/perturber avec succès (OFI)

- élargir la collecte et l'échange d'information et de renseignements, tant au Canada qu'à l'échelle internationale (OFI) (SNP)

- produire des renseignements solides – pour fournir une carte complète en temps réel de l'activité terroriste au Canada (OFI)

- renforcer les partenariats existants et en établir de nouveaux au Canada et à l'échelle internationale (SNP) (OFI) (SPP)

- affecter les ressources du Programme de protection des transporteurs aériens canadiens en fonction du risque afin de mieux lutter contre la menace terroriste (SPP)

- maximiser le nombre de vols auxquels sont affectés des agents de la sûreté aérienne grâce aux ressources actuelles en limitant le plus possible l'effectif administratif (SPP)

- renforcer la protection de cibles potentielles dans les missions diplomatiques (SPP)

- nombre de divisions supplémentaires possédant des équipes fondées sur le modèle de l'unité mixte d'enquête sur le crime organisé (UMECO)
- pourcentage d'enquêtes infructueuses (aucune condamnation) de style projet (formule 2350) qu'on a examinées pour cerner les lacunes
- nombre de nouvelles campagnes de prévention et de sensibilisation
- nombre de programmes de prévention et de sensibilisation dont les effets ou l'efficacité ont été évalués
- pourcentage de dossiers nationaux prioritaires sur lesquels a enquêté une équipe multidisciplinaire intégrée
- nombre de nouveaux programmes de formation
- nombre de nouveaux projets mis en place en partenariat avec le DPI, les SNP et les Opérations techniques pour optimiser les sciences et les technologies habilitantes

- aider les tribunaux et les organismes d'application de la loi canadiens à lutter contre le crime organisé en fournissant dans les meilleurs délais possible l'information la plus à jour sur les antécédents criminels (SNP)

- contribuer à la lutte contre le crime organisé en offrant des cours avancés, des séminaires spécialisés et autres occasions d'apprentissage aux agents de la GRC et aux autres policiers canadiens (SNP)

- communiquer efficacement – s'assurer que les employés et les communautés concernées au Canada et à l'échelle internationale connaissent l'orientation stratégique, les rôles et les responsabilités des Opérations fédérales et internationales (OFI) (OS)

- réduire la criminalité grâce à la prévention et à la sensibilisation – réduire la demande et limiter le plus possible les occasions offertes au crime organisé (OFI)

- coordonner le plan national de collecte de renseignements pour l'ensemble des organismes d'application de la loi canadiens (SCRC)
- produire des évaluations intégrées nationales et provinciales des menaces liées au crime organisé et aux crimes graves qui ont des répercussions sur le Canada (SCRC)

- optimiser les sciences et les technologies habilitantes – assurer l'utilisation optimale des données et des systèmes d'information internes et externes, et mettre au point de nouveaux processus pour combler les lacunes (OFI) (DPI/ SNP/Opérations techniques)

Principaux partenaires :

SPPCC (SGC), ministère de la Justice (MJ), Transports Canada (TC), Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), ministère des Finances, Santé Canada, Banque du Canada, Industrie Canada, Patrimoine canadien, Service correctionnel du Canada (SCC), Citoyenneté et Immigration Canada (CIC), MAE (MAECI), ministère de la Défense nationale (MDN), Commission interaméricaine de lutte contre l'abus des drogues (CICAD) de l'Organisation des États américains (OEA), communautés des Premières nations, Police civile de la Force des Nations Unies, Service d'immigration et de naturalisation des

- Indicateurs de rendement clés :
- nombre d'organisations criminelles ciblées en priorité à avoir été perturbées
- pourcentage de projets ou d'enquêtes sur le crime organisé qui reposent sur des évaluations Sleipnir¹ des menaces
- nombre d'organisations criminelles autres à avoir été perturbées
- pourcentage de clients satisfaits du travail accompli par la GRC pour réduire les menaces et les répercussions du crime organisé
- pourcentage des organisations criminelles ciblées en grande priorité qui sont visées par une enquête
- pourcentage de dossiers opérationnels fédéraux évalués à l'aide du SPDO (Système de priorisation des dossiers opérationnels)
- nombre d'interactions « officielles » avec des tribunes d'élaboration de politiques
- pourcentage de groupes fédéraux qui effectuent des examens de la qualité et de l'intégrité des données
- nombre de projets intégrés de formation et de perfectionnement menés en collaboration avec des partenaires internationaux
- nombre d'ententes officielles conclues avec des partenaires externes concernant des priorités stratégiques communes
- nombre de groupes dotés d'un plan en vue d'établir des partenariats stratégiques

¹ Technique consistant à examiner 19 caractéristiques permettant d'évaluer les intentions et les capacités des organisations criminelles.

PLANS ET PRIORITÉS POUR 2004-2005 – PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET SECTEURS D'ACTIVITÉ RESPONSABLES

Priorités stratégiques

- Crime organisé
- Terrorisme
- Jeunesse
- Police internationale (y compris maintien de la paix)
- Servir les communautés autochtones

Visées stratégiques (compétences de base)

- Prévention et éducation
- Renseignements
- Enquêtes
- Application de la loi
- Protection



1. CRIME ORGANISÉ

Résultat stratégique : Réduire la menace et les répercussions du crime organisé

Énoncé de résultat :

Perturber et démanteler les organisations criminelles

Secteurs d'activité/principaux programmes

responsables :

- Opérations fédérales et internationales (OFI)
- Services de police de protection (SPP)
- Services nationaux de police (SNP)
- Structure organisationnelle/Orientation stratégique (OS), Secteur du dirigeant principal de l'information (DPI)

Plans et priorités :

- mener des enquêtes efficaces – accroître notre aptitude et notre capacité à enquêter efficacement afin d'assurer la sécurité des foyers et des collectivités (OFI)
- assurer la qualité et l'intégrité des données opérationnelles – en termes d'actualité, d'exactitude, d'intégralité, de validité et de fiabilité (OFI)

- s'appuyer sur les renseignements – mettre en oeuvre le modèle opérationnel en assurant l'établissement de priorités et la prise de décisions efficaces et axés sur les renseignements (OFI)
- élargir la collecte et l'échange d'information et de renseignements, tant au Canada qu'à l'échelle internationale, en favorisant une contribution accrue de la part du personnel de la GRC et des partenaires externes, en développant de nouvelles sources d'information et en recueillant de l'information sur les nouveaux secteurs d'intérêt (OFI) (SNP)
- renforcer les partenariats existants et en établir de nouveaux au Canada et à l'échelle internationale (SPP) (OFI) (OS)
- éclairer les politiques publiques – apporter une contribution utile au processus décisionnel en matière de politiques publiques concernant des questions nationales et internationales (OFI) (OS)
- renforcer les équipes multidisciplinaires intégrées – à l'aide de ressources internes et externes pour tirer parti de l'ensemble des expertises et des connaissances, et accroître la capacité de réaliser les priorités opérationnelles (OFI)

Tableau des dépenses prévues et des objectifs (incluant les ETP)

Dépenses prévues et équivalents temps plein (ETP) par secteur d'activité

(en millions de dollars)

OPÉRATIONS FÉDÉRALES ET INTERNATIONALES		Prévisions	Dépenses	Dépenses	Dépenses
		2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de programme	ETP régis par la LGRC	572,0	624,0	618,1	618,4
ETP régis par la LGRC		3 865	3 956	3 936	3 936
ETP régis par la LEFP		465	465	466	466

SERVICES DE POLICE DE PROTECTION		Prévisions	Dépenses	Dépenses	Dépenses
		2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de programme	ETP régis par la LGRC	124,6	88,0	84,0	84,0
ETP régis par la LGRC		618	618	618	618
ETP régis par la LEFP		24	24	24	24

SERVICES DE POLICE CONTRACTUELLE		Prévisions	Dépenses	Dépenses	Dépenses
		2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de programme	ETP régis par la LGRC	503,5	537,2	525,3	525,3
ETP régis par la LGRC		11 842	12 582	12 416	12 416
ETP régis par la LEFP		1 067	1 228	1 228	1 228

SERVICES NATIONAUX DE POLICE		Prévisions	Dépenses	Dépenses	Dépenses
		2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de programme	ETP régis par la LGRC	407,4	372,8	349,5	349,6
ETP régis par la LGRC		1 508	1 548	1 503	1 503
ETP régis par la LEFP		366	366	366	366

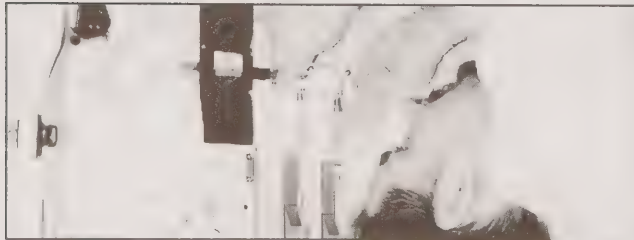
STRUCTURE ORGANISATIONNELLE		Prévisions	Dépenses	Dépenses	Dépenses
		2003-2004	2004-2005	2005-2006	2006-2007
Dépenses de programme	ETP régis par la LGRC	269,2	267,2	262,3	263,2
ETP régis par la LGRC		1 122	1 134	1 134	1 134
ETP régis par la LEFP		1 532	1 565	1 565	1 565

TABLEAU DES DÉPENSES PRÉVUES ET DES OBJETIFS (INCLUANT LES ETP)

Dépenses prévues de la GRC

(millions de dollars)				
Opérations fédérales et internationales	524,6	591,1	580,6	579,1
Services de police contractuelle	1 435,6	1 582,7	1 547,9	1 547,9
Services nationaux de police	393,4	370,7	345,6	345,7
Structure organisationnelle	235,2	270,6	261,9	263,2
Services de police de protection	97,0	85,4	81,4	81,4
Budgétaire du Budget principal des dépenses (brut)	2 685,8	2 900,5	2 817,4	2 817,4
Moins : Recettes disponibles	987,9	1 059,4	1 029,6	1 029,6
Total du Budget principal des dépenses	1 697,9	1 841,1	1 787,9	1 787,8
Rajustements (dépenses prévues ne figurant pas dans le Budget principal des dépenses) :	17,8	0,0	0,0	0,0
Initiative intégrée de contrôle des produits de la criminalité				
Augmentations salariales des membres réguliers et de certains groupes de membres civils	21,9	0,0	0,0	0,0
Report du budget de fonctionnement	62,6	0,0	0,0	0,0
Fonds consacrés au respect des obligations du gouvernement à l'égard des services policiers à frais partagés avec des partenaires contractuels	18,7	0,0	0,0	0,0
Fonds pour enquête et entamer des poursuites en cas de fraudes dans les marchés financiers	8,8	15,3	21,2	21,2
Initiatives liées à la sécurité publique et aux mesures antiterroristes	7,1	5,4	5,0	5,0
Coûts de fonctionnement supplémentaires	4,0	0,0	0,0	0,0
Fonds visant à renouveler la stratégie canadienne antidrogue pour réduire l'alcoolisme et les toxicomanies	4,5	0,0	0,0	0,0
Transfert de propriété et de responsabilité pour des locaux d'usage général de Travaux publics et Services gouvernementaux Canada	1,2	0,0	0,0	0,0
Report de fonds d'immobilisations pour deux importants projets dans les domaines de la gestion de l'information et de la technologie de l'information	4,8	10,4	0,0	0,0
Indemnisation de membres de la GRC pour blessures reçues dans l'exercice de leurs fonctions	17,5	0,0	0,0	0,0
Palements, sous forme d'indemnités pour accidents du travail, versés aux survivants de membres de la GRC tués dans l'exercice de leurs fonctions	0,3	0,0	0,0	0,0
Déclaration obligatoire des opérations douteuses liées au blanchiment d'argent	0,0	4,9	4,9	4,9
Produits de la vente de biens immobiliers	0,0	2,1	0,0	0,0
Accès légal aux renseignements et sécurité publique	0,0	0,0	10,9	10,9
nécessaires pour assurer la sécurité publique	0,0	0,0	0,0	0,0
Administration des pensions	0,0	0,0	0,3	0,0
Sécurité accrue du Parlement	0,0	2,6	2,6	2,6
Programme canadien sur les crimes de guerre	0,0	0,7	0,0	0,0
Protection des enfants contre l'exploitation et les mauvais traitements	0,0	6,6	6,4	8,2
Évaluation et vérification interne	0,3	0,0	0,0	0,0
Augmentations salariales prévues par les conventions collectives de divers groupes d'employés de la fonction publique	9,2	0,0	0,0	0,0
Total des rajustements	178,7	48,0	51,3	52,8
Dépenses nettes prévues	1 876,6	1 889,1	1 839,2	1 840,6
Moins : Recettes non disponibles	24,0	27,3	27,3	27,3
Plus : Coût des services reçus à titre gracieux	125,1	187,0	187,0	187,0
Coût net du programme	1 977,7	2 048,9	1 998,9	2 000,3
Équivalents temps plein	22 409	23 486	23 256	23 256

* Ce montant reflète les prévisions les plus justes des dépenses totales prévues à la fin de l'exercice. Le nombre d'ETP correspond aux ETP utilisés.



Structure organisationnelle

La Structure organisationnelle de la GRC regroupe la Gestion des ressources humaines, la Gestion générale et le Contrôle, l'Orientaion stratégique et le Secteur du dirigeant principal de l'Information (DPI). Ces secteurs soutiennent toutes les activités visant à réaliser les priorités stratégiques de la GRC. Leurs services et conseils stratégiques permettent à la GRC de recruter, de former et de retenir les personnes compétentes, d'optimiser et de valider la science et la technologie, d'affecter les ressources de façon stratégique, d'améliorer la planification et la gestion du rendement et d'éclairer les politiques publiques.

Le CCP s'est engagé à atteindre l'excellence en formation policière. Trois de ses secteurs – l'École des sciences policières, le Centre des cadres policiers et la Bibliothèque – proposent des occasions clés d'apprentissage et de perfectionnement.

Le CCP donne une formation destinée aux chefs de police et, comme valeur ajoutée, il favorise l'intégration des services de police au Canada, puisque des agents de petits comme de grands services de police viennent y recevoir la même formation. Enfin, le CCP est doté d'un conseil consultatif composé de représentants de la vaste collectivité policière et d'autres intervenants du domaine policier au Canada, qui lui donne des conseils stratégiques et pratiques.



Le Service canadien de renseignements criminels (SCRC) est une organisation orientée stratégie qui assure l'échange en temps utile de renseignements criminels entre ses organismes membres et qui agit comme centre d'excellence à l'appui des efforts nationaux en vue de déceler, de réduire et de prévenir le crime organisé et tout autre crime grave qui a des répercussions sur le Canada.

• **Opérations techniques** – La recherche, le développement et le soutien technique relatifs aux technologies utilisées pour les enquêtes sont assurés à la GRC par le programme des **Opérations techniques**. Ce secteur gère aussi le Centre canadien de données sur les bombes et le Système d'analyse des liens entre les crimes de violence (SALCV) pour le compte de tous les organismes d'application de la loi.

3. Services nationaux de police

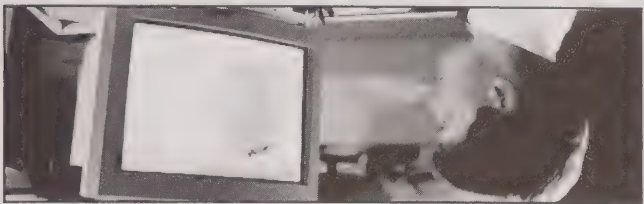
Les Services nationaux de police (SNP) offrent des services de soutien de première ligne essentiels aux organismes d'application de la loi au Canada et à l'étranger. Administrés par la GRC, ils constituent un modèle de services de police intégrés reconnu à l'échelle internationale. Ont recours aux outils d'enquête offerts par les SNP les milieux de la justice pénale, les services de police municipaux et provinciaux, les ministères fédéraux et les organismes d'application de la loi et de la réglementation au Canada, ainsi que des organisations policières étrangères, dont Interpol et le Federal Bureau of Investigation (FBI).

Environ 70 % des services et des programmes des SNP viennent appuyer tous les éléments et organismes de la justice pénale au Canada. Notamment, les SNP fournissent à plus de 500 corps policiers et organismes d'application de la loi canadiens des services et technologies de pointe pour les aider dans leurs enquêtes criminelles et favoriser ainsi l'atteinte de l'objectif stratégique de la GRC d'assurer la sécurité des foyers et des collectivités. Les programmes des SNP sont harmonisés avec les priorités de SPPCC (SGC) en matière de sécurité publique, tout particulièrement la stratégie de lutte contre le crime organisé.

Les SNP s'efforcent d'améliorer la nature, la portée et la qualité des renseignements judiciaires échangés, et d'établir une base solide pour ce secteur d'activité unique et essentiel. Ils regroupent les cinq secteurs de service suivants :

- **Le Service des laboratoires judiciaires** (SLJ) effectue des analyses scientifiques d'éléments de preuve recueillis sur les lieux de crime, présente des preuves judiciaires devant les tribunaux et fait de la recherche et du développement dans de nouveaux domaines de la police scientifique, comme l'analyse génétique. Ses principales disciplines sont la Biologie (ADN), la Chimie (éléments de preuve non biologiques), les Documents, les Armes à feu et la Toxicologie. Les services nationaux centralisés comprennent les explosifs, les contrefaçons (monnaie et documents de voyage) et l'établissement de profils de diamants. Le SLJ compte six points de service et tient, à Ottawa, la Banque nationale de

- données génétiques (BNDG), qui a aidé des organismes d'application de la loi, tant au Canada qu'à l'étranger, à résoudre des crimes. Les agents d'exécution de la loi partent au Canada tirent profit de l'intégration de la science et du travail policier pour inculper les criminels et disculper les personnes innocentes.
- Grâce à un système national d'échange de renseignements avec les organismes d'application de la loi canadiens et internationaux, les Services d'information et d'identité judiciaire (SIJ) contribuent aux domaines suivants : casiers judiciaires, empreintes digitales, enfants disparus, techniques d'examen des lieux de crime, recherche, imagerie judiciaire et soutien à l'application de la Loi sur les armes à feu. Ce secteur novateur se consacre aussi à des initiatives visant à décupler la capacité d'échange de renseignements dactyloscopiques, à la biométrie, qui facilite l'identification formelle de personnes, et à l'index national de justice pénale (INJP), qui assurera l'échange centralisé de renseignements entre partenaires clés de la justice pénale. Le personnel des SIJ gère des millions de casiers judiciaires et examine un grand nombre d'empreintes digitales pour fournir aux enquêteurs criminels au Canada et à l'étranger les outils de pointe et l'information dont ils ont besoin.



- Le Collège canadien de police (CCP) offre une formation avancée et spécialisée aux services de police canadiens et étrangers, en mettant l'accent sur le crime organisé et multijuridictionnel. Ses priorités stratégiques, qui donnent suite à des recommandations du vérificateur général du Canada, sont l'apprentissage continu des cadres, le crime organisé et le terrorisme, les renseignements et la criminalité technologique.

FICHE DOCUMENTAIRE – AU SERVICE DES PEUPLES AUTOCHTONES DU CANADA

Aperçu

La GRC a tissé des liens particuliers et importants avec les peuples autochtones du Canada, et ce, dès les débuts de la Police à cheval du Nord-Ouest dans les années 1870. En tant qu'intervenant de longue date dans l'évolution des communautés autochtones, la GRC non seulement continue d'éclairer les politiques publiques et d'assurer des services de police dans des centaines de communautés autochtones au Canada, mais aussi elle travaille de concert avec des groupes autochtones à la mise au point d'approches policières novatrices qui répondent à leurs besoins particuliers. Aujourd'hui, elle collabore étroitement avec les communautés autochtones afin d'élaborer et de mettre en œuvre des services de police adaptés à leurs cultures.

Une tradition de collaboration

- La Police nationale des Autochtones (PNA) est chargée de planifier, d'élaborer et de gérer les initiatives et les stratégies organisationnelles à l'appui des partenariats avec les communautés autochtones.
- Elle s'est engagée à offrir des services de police de qualité optimale aux peuples autochtones grâce à une planification novatrice et stratégique, et à un réseau de ressources regroupant des services de police des Autochtones provinciaux et territoriaux.

- En 1999-2000, la GRC a entrepris l'**examen de la Police des Autochtones** et mené à cette fin une vaste consultation : des sondages détaillés ont été distribués à 3000 représentants de communautés autochtones et à 700 membres de la GRC affectés dans ces communautés, et des groupes de consultation ont été formés dans plus de 200 communautés. Par suite des résultats obtenus, on a fixé les trois objectifs stratégiques suivants :
 - investir dans la sécurité et le mieux-être à long terme des communautés autochtones en participant à des initiatives liées à l'éducation, à l'emploi, à la santé et au développement culturel, et trouver des façons de prévenir ou de résoudre les conflits;

- mettre au point ou améliorer les mécanismes permettant d'assurer l'entière participation des clients autochtones à l'élaboration et à la prestation de services; collaborer avec les gouvernements fédéral, provinciaux et territoriaux pour garantir l'élaboration de politiques qui répondent aux besoins en rapide évolution des clients autochtones.
- L'objectif stratégique que vise la GRC depuis le 1^{er} avril 2003 de mieux servir les communautés autochtones s'inscrit dans l'engagement du gouvernement fédéral à renforcer ses liens avec les peuples autochtones. Voici le **plan stratégique** de la GRC en matière de police des Autochtones : favoriser la santé et la sécurité des communautés autochtones, assurer l'élaboration de politiques judicieuses, améliorer les services dans le secteur de service de la Police des Autochtones, accroître la capacité communautaire de recourir aux mécanismes de justice réparatrice, offrir des services de police adaptés à la culture, démontrer la valeur des services, renforcer les partenariats existants et en établir de nouveaux, influencer les politiques publiques, recruter, former et retenir les personnes compétentes, et accroître les compétences et les capacités opérationnelles.
- En partenariat avec la PNA, le **Réseau de la justice autochtone** offre une formation sur les forums de justice communautaire, qui visent à réunir les personnes touchées par un crime afin de réparer un tort selon des approches traditionnelles.
- **Recrutement de membres autochtones** – plusieurs initiatives sont en cours dans bon nombre des 14 divisions provinciales et territoriales de la GRC afin d'aider les Autochtones qui aspirent à rejoindre les rangs de la GRC.
- Le **Programme de formation des jeunes Autochtones** (PFJA) permet d'offrir à des jeunes un emploi d'été de 17 semaines. Les participants reçoivent d'abord une formation de trois semaines à la Division Dépôt, l'école de la GRC à Regina, puis ils travaillent le reste de l'été dans un détachement près de chez eux sous la supervision directe d'un membre régulier.

Par conséquent, leurs activités reposent sur la consultation des clients et des intervenants, les partenariats avec les collectivités et les organismes locaux, l'habilitation des membres de première ligne ainsi que la mobilisation des ressources communautaires, des services de police partenaires et d'autres entités pour appuyer leurs propres efforts et activités. Les SPC sont à l'écoute de leurs clients et de leurs partenaires : ils peuvent ainsi offrir des services adaptés aux besoins et aux priorités de chaque collectivité.

Pour appuyer ses efforts, la GRC peut compter sur plus de 75 000 bénévoles partout au pays et sur le fait que ses employés font partie intégrante de la structure sociale des collectivités qu'ils servent.

Les SPC améliorent aussi leurs services en appliquant une approche de résolution de problèmes aux victimes, aux contrevenants et au public. Ainsi, ils adaptent diverses stratégies complémentaires à chaque problème et à chaque collectivité.

De plus, les SPC offrent un soutien aux autres secteurs d'activité de la GRC dans divers domaines : essai et approbation de matériel, méthodes et processus policiers, gestion de l'information, défense d'intérêts auprès d'autres intervenants, administration de programmes fédéraux/nationaux, etc.

Le travail accompli par les SPC en matière de planification, de gestion et d'intervention d'urgence, qui touche aussi la Police de protection et les OFI, offre un autre exemple de leur intégration à d'autres secteurs d'activité. De plus, les secteurs d'activité collaborent entre eux à la recherche liée au crime organisé, puisque celui-ci a des répercussions sur tous les agents de première ligne et groupes spécialisés et qu'il incombe à tous de le réprimer.

2. Services de police contractuelle

Les Services de police contractuelle (SPC) offrent des services de police généraux (principalement opérationnels) à huit provinces, aux trois territoires, à plus de 200 municipalités, à 65 communautés autochtones et à trois aéroports internationaux. La GRC compte au-delà de 700 détachements au pays et affecte ainsi des membres directement dans les collectivités qu'elle sert. Ces provinces, territoires et municipalités obtiennent des services de première ligne de la GRC en vertu d'accords de services de

police qu'ils ont négociés avec SPPCC (SGC). Les accords actuels, basés sur le recouvrement des coûts, ont une durée de 20 ans et prendront fin en 2012. La durée des ententes conclues avec les communautés autochtones et les aéroports varie.

En vue d'atteindre l'objectif stratégique d'assurer la sécurité des foyers et des collectivités, les SPC offrent des services de qualité axés sur la police communautaire, c'est-à-dire la prévention et la résolution des problèmes de criminalité locaux, par des moyens proactifs et réactifs, en partenariat avec la collectivité.

LES SERVICES DE POLICE CONTRACTUELLE – VOLET ESSENTIEL DES ACTIVITÉS DE LA GRC

Quelques faits

- Les Services de police contractuelle ont compétence dans les trois territoires, huit provinces (l'Ontario et le Québec possèdent leurs propres services de police provinciale), plus de 200 municipalités, 65 communautés autochtones et trois aéroports internationaux.
- La GRC compte plus de 750 détachements répartis dans ses 15 divisions.
- Environ 10 600 membres de la GRC sont affectés à des tâches contractuelles (provinciales/territoriales et municipales).
- Avec plus de 75 000 bénévoles engagés dans une foule d'activités partout au pays (aide aux victimes, recherche et sauvetage, programme de gendarmes auxiliaires, etc.), la GRC est chef de file des partenariats établis avec les citoyens pour favoriser le mieux-être de la communauté.

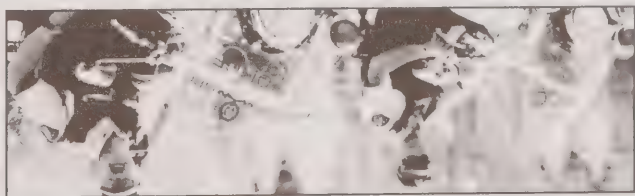
Les Services de police contractuelle sont un élément crucial du modèle policier intégré de la GRC et contribuent au grand objectif d'assurer la

sécurité des foyers et des collectivités.

- Lorsque surviennent des urgences, tels des catastrophes et des attentats terroristes, le Commissaire de la GRC peut redéployer temporairement des ressources policières et techniques, comme le prévoit une disposition des ententes sur les services de police provinciaux (ESPP). Cette disposition a été appliquée pour des sommets internationaux, les interventions qui ont suivi les événements du 11 septembre, les visites de la Reine et du Pape, l'écrasement d'un avion de Swissair, le sommet du G8, les incidents liés aux pêches, la tempête de verglas, et des inondations et incendies importants et autres catastrophes naturelles.

- Ce secteur d'activité collabore avec des partenaires afin d'assurer la sécurité des frontières et de préserver la souveraineté du Canada.
- L'expérience et la réputation mondiale de la GRC sont mises au service de tous les Canadiens.

- Les ESPP témoignent d'un accord bilatéral solide favorisant une collaboration manifeste et le partage des coûts entre le gouvernement du Canada et les provinces, les territoires et les municipalités.



La GRC gère, pour le compte du gouvernement du Canada, la participation des policiers canadiens aux opérations multilatérales visant à promouvoir la paix et la sécurité internationales et comportant un volet policier.

Elle fournit des policiers civils ayant les connaissances, les compétences, les capacités et le profil linguistique requis pour répondre aux besoins des missions de maintien de la paix et autres opérations de soutien de la paix. Selon l'entente conclue, la police civile maintient l'ordre suivant un mandat exécutif ou non, surveille, encadre et forme les policiers locaux, et facilite la coopération entre les policiers et les collectivités qu'ils servent. L'objectif est de renforcer la capacité multilatérale de rétablir l'ordre et d'aider les services de police locaux à s'acquitter de leurs responsabilités policières conformément aux principes démocratiques.

La décision de déployer des agents canadiens dans des pays aux prises avec des conflits internes incombe aux ministres du Cabinet responsables des ministères visés en vertu de l'Arrangement sur la police civile au Canada (ministère des Affaires étrangères [ministère des Affaires étrangères et du Commerce international] – MAE [MAECI], Agence canadienne de développement international – ACDI, et Sécurité publique et Protection civile Canada [Solliciteur général du Canada] – SPPCC [SCG]), conformément à la politique étrangère du Canada en matière de maintien de la paix, et les missions relèvent en général d'un mandat des Nations Unies. La politique du gouvernement sur le maintien de la paix est gérée par le MAE (MAECI), le financement connexe, par l'ACDI, et les missions, par le SGC et la GRC en vertu d'accords interministériels officiels.

Le succès global de la participation canadienne aux missions civiles de maintien de la paix dépend de facteurs externes sur lesquels la GRC a peu d'emprise, comme la nature et l'ampleur du conflit interne dans le pays étranger, le professionnalisme, le leadership, les normes et la formation de la police de ce pays, et le désir de ses citoyens d'être protégés par leur propre service de police.

Quelques faits

- La GRC est chargée d'offrir des services de police spécialisés à 163 communautés autochtones au Canada : elle a notamment conclu 65 ententes communautaires tripartites (ECT) et doté 128 postes de première ligne dans le cadre du Programme des gendarmes communautaires (PGCA).
- En septembre 2003, la Police nationale des Autochtones a réuni, à Ottawa, des représentants de toutes les provinces et de tous les territoires pour examiner des moyens d'améliorer les services offerts aux communautés autochtones.

Services de police de protection

La Police de protection assure la sécurité des dignitaires canadiens et étrangers et de leurs résidences officielles, et celle des personnes jouissant d'une protection internationale en visite au pays. Ces services sont fournis en temps opportun par des membres hautement compétents, très bien formés et appuyés par des technologies de pointe.

La Police de protection doit composer avec de nombreuses difficultés, comme l'imprévisibilité de la demande, les répercussions au Canada d'événements internationaux et les opérations à haut risque qui laissent très peu de place à l'erreur. Le terrorisme, le crime organisé et la tendance actuelle vers la désobéissance civile viennent accentuer le caractère imprévisible de ses fonctions.

Pour relever ces défis, la Police de protection utilise un groupe d'experts déployés stratégiquement au Canada et fait appel à d'autres policiers de la GRC partout au pays selon les besoins. Les partenariats font aussi partie intégrante de ses activités : elle collabore avec les services de police locaux, d'autres organismes d'application de la loi et des ministères.

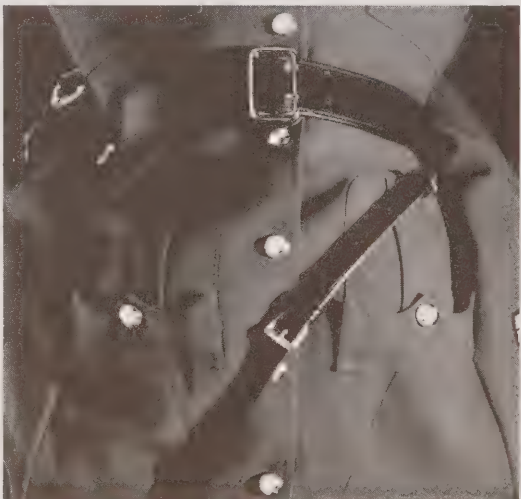
PLANIFICATION DES TROIS SECTEURS D'ACTIVITÉ OPÉRATIONNELS POUR 2004-2005

Priorités stratégiques

- ▶ Crime organisé
- ▶ Terrorisme
- ▶ Jeunesse
- ▶ Police internationale (y compris maintien de la paix)
- ▶ Servir les communautés autochtones

Visées stratégiques (compétences de base)

- ▶ Prévention et éducation
- ▶ Renseignements
- ▶ Enquêtes
- ▶ Application de la loi
- ▶ Protection



1. Opérations fédérales et internationales

Les Opérations fédérales et internationales (OFI) remplissent un mandat national : celui d'offrir des services d'enquête, de police et d'application des lois fédérales aux ministères et organismes fédéraux et aux Canadiens. Le maintien de la paix (missions des Nations Unies et autres) relève également de ce secteur d'activité.

Les OFI assurent notamment les services suivants :

- **Intégrité des frontières** – douanes et accise, exécution des lois fédérales, immigration et passeports, ports et équipes intégrées de la police des frontières (EIPF) ;

- **Criminalité financière** – délits commerciaux, produits de la criminalité et crimes liés aux marchés ;

- **Drogues et crime organisé** ;

- **Services de police internationaux** – opérations internationales, maintien de la paix internationale, Interpol, et visites et voyages internationaux ;

- **Programme des renseignements criminels** –

enquêtes et exécutions relatives à la sécurité nationale (p. ex. équipes intégrées de la sécurité nationale [EISN], sections des enquêtes relatives à la sécurité nationale), renseignements sur le crime organisé et analyses criminelles divisionnaires.

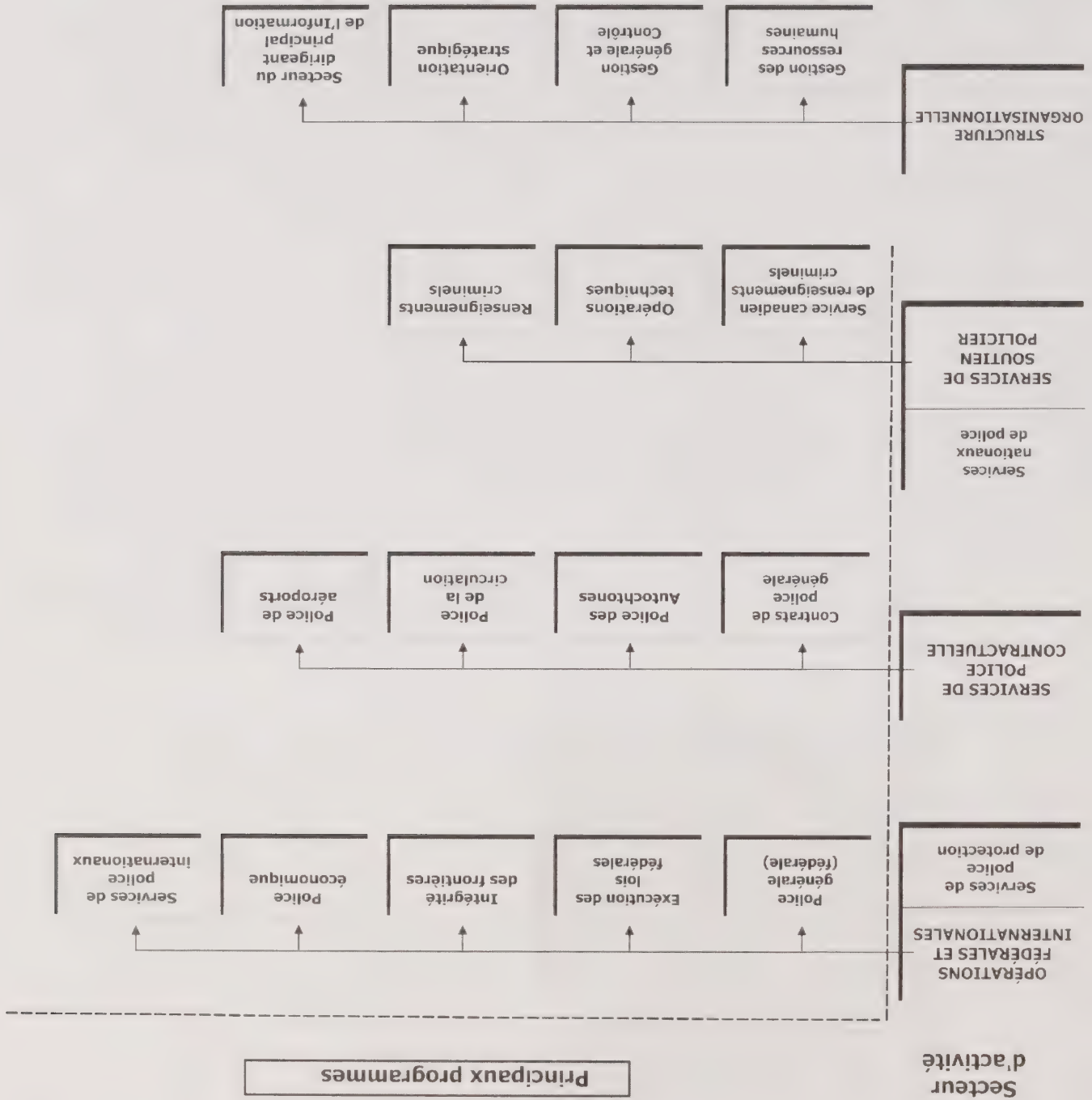
Grâce à une approche multidisciplinaire, intégrée et axée sur les renseignements, les OFI contribuent à l'objectif stratégique de la GRC d'assurer la sécurité des foyers et des collectivités.

Les partenariats et la police communautaire figurent au cœur des activités des OFI. Ce secteur établit de façon continue des partenariats avec des organismes gouvernementaux et d'application de la loi fédéraux, provinciaux, territoriaux, municipaux, américains et internationaux afin de recueillir, d'analyser et d'échanger des renseignements criminels visant l'activité illicite.

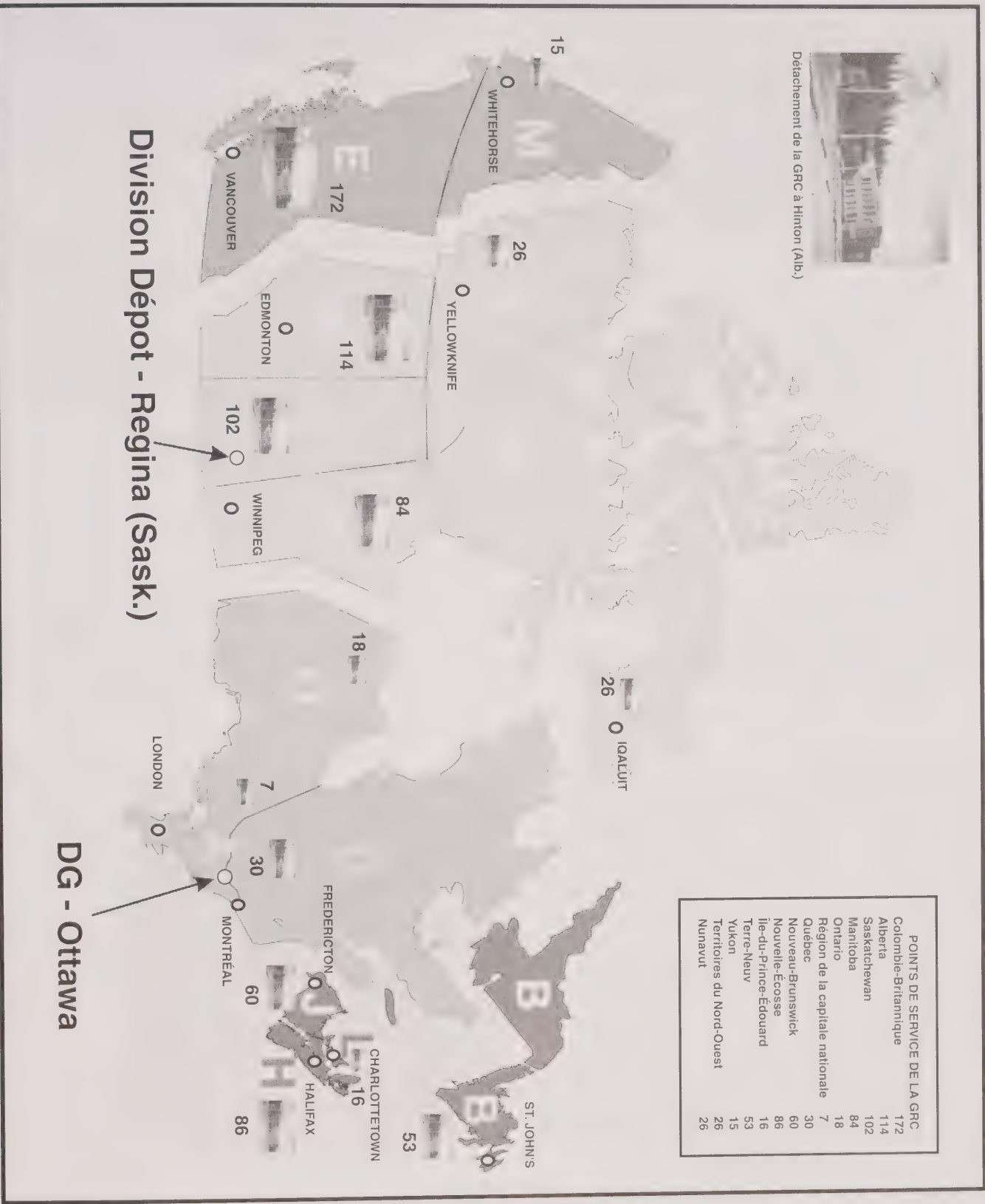
Les OFI se consacrent aussi à la lutte contre l'activité criminelle et terroriste qui ne touche pas nécessairement tous les Canadiens directement, comme le crime organisé aux frontières et dans les ports nationaux, les menaces terroristes, le financement du terrorisme, la criminalité des entreprises, la fraude par télémarketing, la fraude boursière et la cybercriminalité. Tant le terrorisme que le crime organisé ont des répercussions négatives sur les structures sociales, économiques et politiques du Canada, ainsi que sur ses infrastructures terrestres, aériennes et maritimes.

Les OFI contribuent à la prospérité et à la stabilité économique du Canada aux niveaux national, provincial, territorial et municipal en décelant et en décourageant l'activité criminelle et terroriste qui menace la sécurité nationale, en enquêtant sur cette activité et en protégeant le Canada et ses citoyens contre ses effets.

Structure des secteurs d'activité



Où nous trouver



Outre quatre régions, la GRC regroupe 14 divisions en plus de la Direction générale à Ottawa et de la Division nationale. Chaque province et territoire ainsi que la région de la capitale nationale représentent une division. Chaque division est gérée par un commandant et désignée par une lettre.

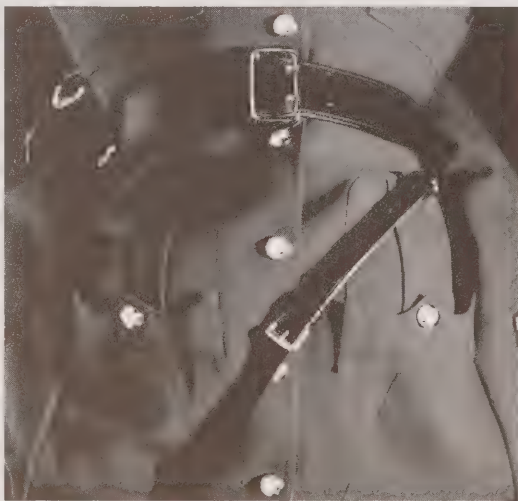
STRUCTURE DE NOS SERVICES ET PROGRAMMES

Priorités stratégiques

- Crime organisé
- Terrorisme
- Jeunesse
- Police internationale (y compris maintien de la paix)
- Servir les communautés autochtones

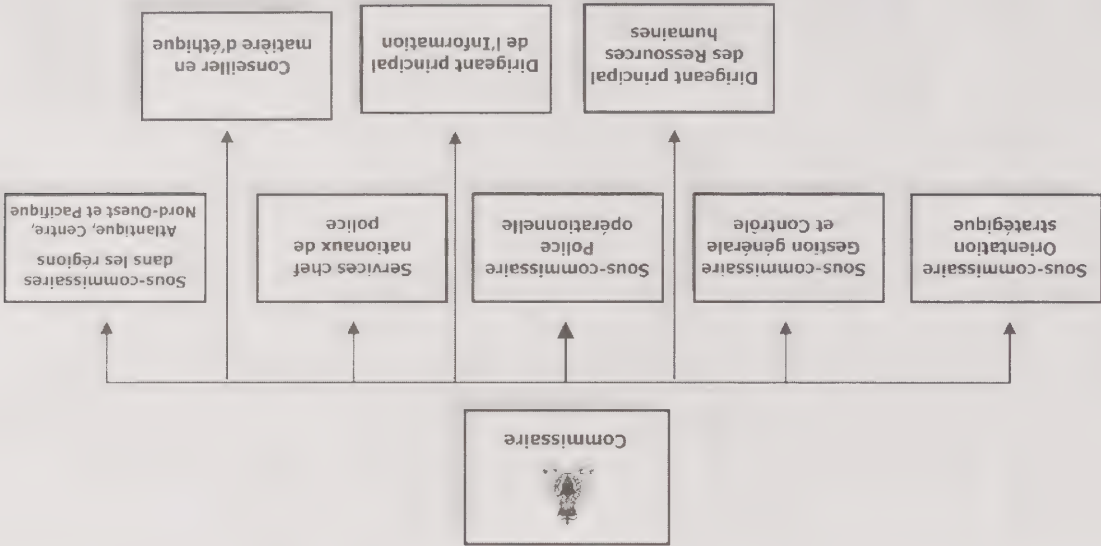
Visées stratégiques (compétences de base)

- Prévention et éducation
- Renseignements
- Enquêtes
- Application de la loi
- Protection



Structure de gestion

La GRC possède une structure de gestion très souple qui lui permet d'orienter son travail en fonction de ses priorités et de son cadre stratégique. Elle compte quatre régions qui relèvent de sous-commissaires : Pacifique; Nord-Ouest; Centre; Atlantique. Ce modèle favorise une plus grande participation des membres sur le terrain à la prise de décisions et permet à la GRC d'investir davantage de ressources dans les services de première ligne.



Sous la direction du Commissaire, l'orientation opérationnelle est assurée par le commissaire adjoint et les sous-commissaires suivants :

- le sous-commissaire à la Police opérationnelle
- le sous-commissaire – Région de l'Atlantique (Halifax)
- le sous-commissaire – Région du Centre (Ottawa)
- le sous-commissaire – Région du Nord-Ouest (Regina)
- le sous-commissaire – Région du Pacifique (Vancouver)
- le commissaire adjoint aux Services nationaux de police

Le sous-commissaire à la Gestion générale et au Contrôle, le sous-commissaire à l'Orientation stratégique, le dirigeant principal des Ressources humaines, le dirigeant principal de l'Information et le bureau du conseiller en matière d'éthique assurent les services organisationnels à l'appui des buts opérationnels de la GRC.

Communautés autochtones – points saillants :

- La population autochtone du Canada croît de façon exponentielle :
- entre 1996 et 2001, elle a connu un taux de croissance de 22,2 %, contre un taux de seulement 3,4 % pour la population non autochtone;
- en 2001, les enfants de 14 ans et moins formaient le tiers de la population autochtone, un taux bien supérieur à celui qu'on trouve dans la population non autochtone (19 %);
- la population autochtone ne représente que 3,3 % de la population totale du Canada, mais les enfants autochtones comptent pour 5,6 % de tous les enfants;
- les Autochtones représentent environ 18 % de la population carcérale dans les établissements fédéraux, mais ne totalisent que 3 % de la population canadienne.

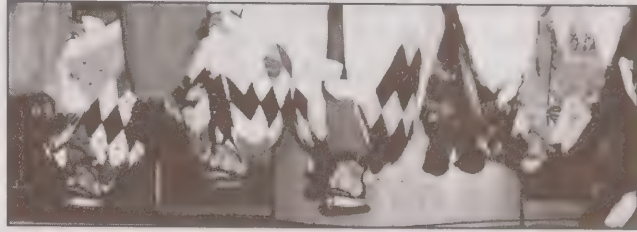
Contexte de planification de la GRC :

- Notre résultat stratégique : contribuer de façon importante à améliorer la santé des communautés autochtones, conformément à l'objectif du gouvernement de « renforcer nos assises sociales ».
- Nous nous engageons à accroître nos efforts dans ce domaine policier par des partenariats consolidés et nouveaux avec nos clients autochtones et autres intéressés, et à mieux nous attaquer aux défis que vivent les communautés autochtones.
- Nous collaborons avec les communautés autochtones à la mise en œuvre de mécanismes de justice réparatrice pour prévenir la criminalité et favoriser la résolution des problèmes.
- Nous employons aussi des techniques et des pratiques qui se sont avérées efficaces à long terme pour prévenir la criminalité autochtone et intervenir tant auprès des victimes que des contrevenants.
- Fortes de notre expérience unique et importante auprès de plus de 190 communautés autochtones, nous continuons d'offrir des services de police professionnels, en harmonie avec la culture et les besoins divers des communautés.

- Après les événements du 11 septembre 2001, de nombreux pays ont revu leur façon de gérer les renseignements et l'application de la loi.
- Les pays s'emploient de plus en plus à acquérir des compétences non traditionnelles et à renforcer leur capacité à faire face au nouvel environnement criminel et terroriste.
- Compte tenu de la nature transnationale des groupes criminels et terroristes, une importante portion de nos enquêtes comporte des volets internationaux.

Contexte de planification de la GRC :

- Notre résultat stratégique : accroître l'efficacité des opérations policières et de maintien de la paix à l'échelle internationale, ce qui appuie l'objectif du gouvernement de « renforcer le rôle du Canada dans le monde ».
- Cette priorité rejoint les priorités « crime organisé » et « terrorisme » – toutes trois nécessitent la collaboration avec des partenaires à l'échelle internationale.
- La vision générale des services de police intégrés peut être élargie pour lutter contre les problèmes communautaires à l'échelle mondiale.
- Les policiers canadiens jouent un rôle important dans la promotion de la primauté du droit et le renforcement du tissu socio-économique des pays en conflit.
- En nous fondant sur des évaluations des menaces et des renseignements solides, nous affecterons de façon stratégique nos ressources internationales et leur confierons le mandat approprié à l'appui de nos priorités stratégiques.



- Les jeunes sont touchés par plus de crimes de violence et de crimes contre la personne que tout autre groupe d'âge – les adolescents et les jeunes adultes sont les plus à risque de se livrer à des activités criminelles.

Contexte de planification de la GRC :

- Notre résultat stratégique : réduire le nombre de jeunes touchés par la criminalité, tant comme victimes que comme contrevenants.
- Nous collaborons avec tous les ordres de gouvernement, les écoles et les organismes communautaires pour influencer de façon positive la vie de jeunes à risque.
- Nous nous sommes engagés à l'égard du mieux-être et du développement à long terme des communautés et nous ciblons les groupes pouvant avoir besoin d'un soutien social – ce qui cadre avec l'objectif fédéral de « renforcer nos assises sociales ».
- Nous comptons optimiser le soutien et les interventions auprès des jeunes victimes et contrevenants, promouvoir des valeurs sociales positives, réduire le risque et accroître les activités de protection visant les enfants, les jeunes, leurs familles et la communauté.



Services de police internationaux (y compris maintien de la paix) – points saillants :

- Depuis 1989, la police canadienne a effectué des missions en Namibie, en ex-Yougoslavie, à Haïti, en Afrique du Sud, au Rwanda, en Bosnie-Herzégovine, au Guatemala, en Croatie, en République centrafricaine, en Sierra Leone, à La Haye, aux Pays-Bas, au Kosovo, en Serbie et Macédoine, au Timor-Orientale et en Guinée.
- En général, ces missions relèvent d'un mandat des Nations Unies.

Contexte de planification de la GRC :

- Les groupes terroristes avancés cherchent aussi de nouvelles façons d'infiltrer et d'exploiter les sociétés occidentales.

- Notre résultat stratégique : préserver l'intégrité des frontières, contribuer à la sécurité nationale du Canada et protéger les Canadiens tout en assurant la circulation sûre et efficace des personnes et des marchandises à l'échelle internationale – ce qui aide à renforcer les relations Canada-E-U.
- Produire des renseignements solides, offrir des cartes complètes en temps réel de l'activité terroriste au Canada – le « terrorisme lié à une cause particulière » présente une menace grave (groupes extrémistes qui soutiennent une cause précise par opposition à un changement politique général).
- Il faut assurer l'échange de renseignements entre pays pour lutter de façon intégrée contre le terrorisme – nous favorisons cette intégration en élargissant la collecte et l'échange d'information et de renseignements.
- Pour rendre les voyages par avion plus sûrs et appuyer le programme du gouvernement, nous mettons à exécution le Programme de protection des transporteurs aériens canadiens en fonction du risque.



Jeunesse – points saillants :

- Un lien existe entre la disparité économique et les jeunes à risque – près d'un enfant canadien sur cinq (18,5 %) vit dans la pauvreté; ceux qui grandissent dans une pauvreté persistante sont plus de deux fois plus susceptibles de connaître la violence.

Priorités stratégiques de la GRC à l'appui du nouveau programme du gouvernement

Nos cinq priorités stratégiques appuient les programmes d'action du gouvernement et, de plus en plus, notre vision générale en matière de services de police intégrés est reconnue par nos partenaires et autres intervenants comme un élément clé de l'objectif ultime d'assurer la sécurité publique.

Crime organisé – points saillants :

- Les organisations criminelles sévissent à l'échelle transnationale, elles ont une gestion fluide et fonctionnelle et une organisation très complexe, et elles exploitent au maximum la technologie.

- Le crime organisé demeure une menace grave à la sécurité publique du Canada (citoyens, institutions, société et économie) et il profite du fait que le terrorisme polarise l'attention mondiale.

- Motivés par l'appât du gain et par l'avidité, les criminels organisés se lient à des entreprises autrement légitimes, ce qui accroît la corruption; la nouvelle concurrence et l'internationalisation provoquent des efforts d'expansion agressifs.

- Les organisations criminelles se limitent rarement à une seule activité – elles choisissent leurs cibles en fonction du risque calculé et du potentiel de puissance ou de profit. Le Fonds monétaire international évalue à entre un et trois billions de dollars les recettes de cette industrie.

Contexte de planification de la GRC :

- Quoique des priorités stratégiques distinctes, le crime organisé et le terrorisme menacent tous deux la société canadienne et ont des répercussions sur la qualité de vie des Canadiens; c'est pourquoi la GRC y accordera toute son attention au cours du nouvel exercice.

- Les efforts de lutte contre le crime organisé appuient directement les objectifs du gouvernement d'assurer la sécurité et la santé du Canada, de bâtir une économie du XXI^e siècle et de renforcer le rôle du Canada dans le monde.



- Vu la nature transnationale des organisations criminelles, les services de police partout dans le monde se doivent de collaborer.
- Pour atteindre le résultat visé par la GRC – démanteler et perturber les structures et les sous-groupes du crime organisé, et les empêcher de se développer – il est essentiel d'améliorer la coordination, l'échange et l'utilisation des renseignements criminels.

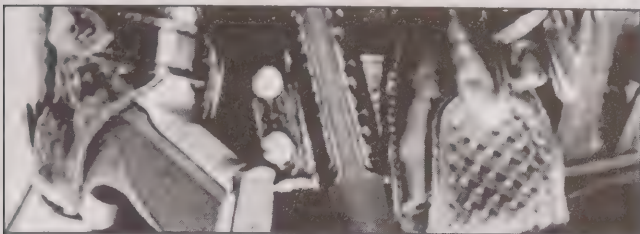
- En partenariat avec d'autres services de police et organismes d'application de la loi, nous assurerons un leadership en établissant et en mettant en oeuvre des plans opérationnels tactiques axés sur les renseignements.

- Nous travaillons aux deux extrémités du spectre pour réduire la criminalité – répression criminelle, et diminution de la demande et des occasions grâce à la prévention et à l'éducation.

Terrorisme – points saillants :

- La menace liée aux groupes terroristes change constamment et gagne en complexité : leurs membres sont très motivés et opèrent à l'échelle mondiale en utilisant la technologie pour communiquer entre eux.

- Les groupes terroristes sont de plus en plus fluides et s'adaptent rapidement aux changements mondiaux – ils exploitent habilement les points forts et les concepts légitimes des pays développés et continuent de se réfugier dans des pays dont ils peuvent exploiter l'instabilité.



CONTEXTE DE LA PLANIFICATION DES SERVICES ET DES PROGRAMMES

Priorités stratégiques

- ▶ Crime organisé
- ▶ Terrorisme
- ▶ Jeunesse
- ▶ Police internationale (y compris maintien de la paix)
- ▶ Servir les communautés autochtones

Visées stratégiques (compétences de base)

- ▶ Prévention et éducation
- ▶ Renseignements
- ▶ Enquêtes
- ▶ Application de la loi
- ▶ Protection



Chaque année, la GRC effectue une analyse approfondie de l'environnement afin de surveiller les tendances et les enjeux locaux, nationaux et mondiaux qui influent sur son orientation et sur ses priorités stratégiques. Cette analyse lance également nos processus de planification annuels. On peut la consulter à l'adresse suivante :

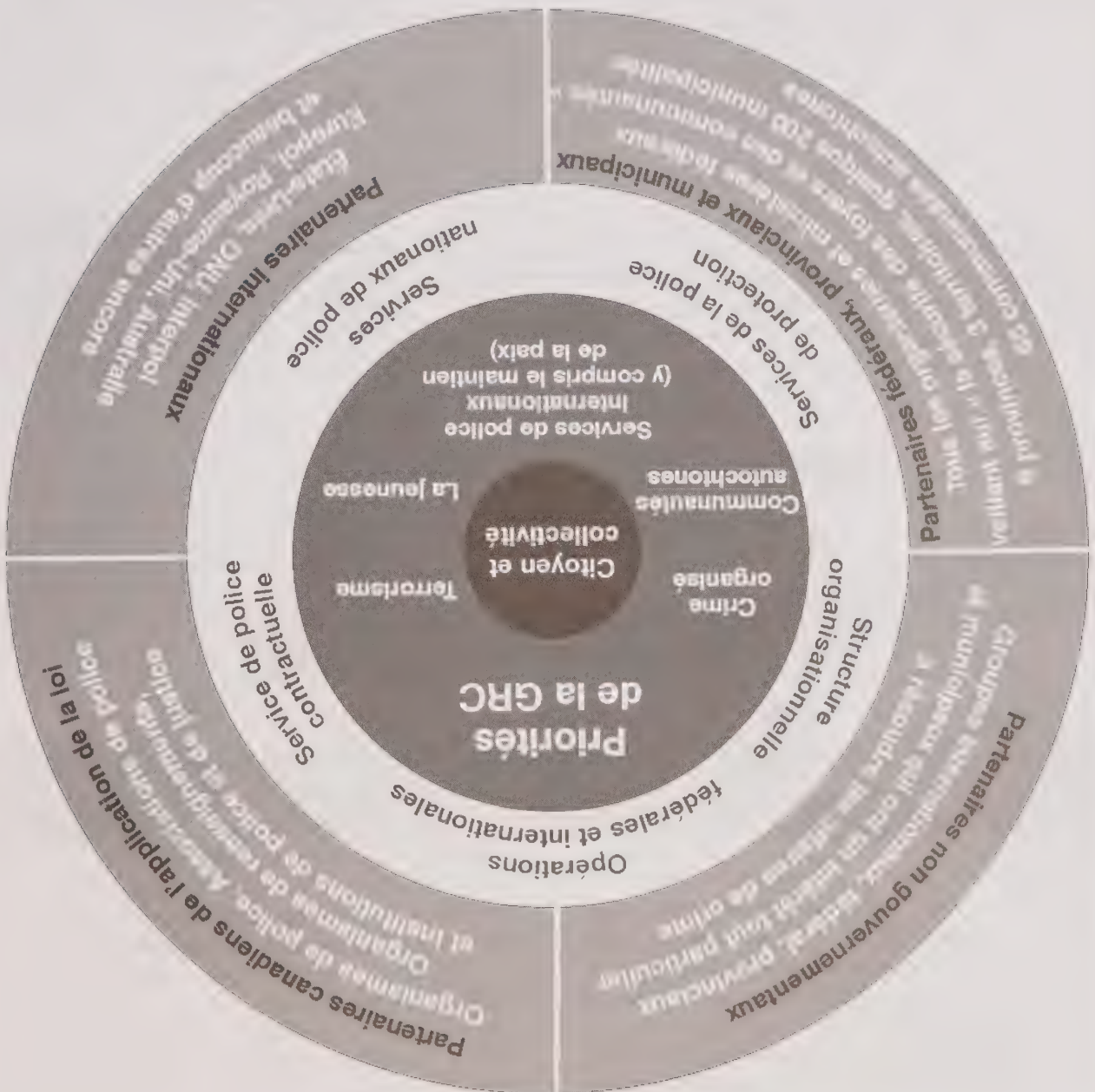
http://rcmp.ca/enviro/scan2003june_f.htm.

Changements au gouvernement du Canada – une nouvelle approche

Avec les nouvelles priorités mises de l'avant dans le discours du Trône et la réorganisation du gouvernement après le 12 décembre 2003, le Canada s'engage dans une nouvelle voie et rajuste son programme d'action. Le premier ministre a cerné les thèmes d'orientation qu'il privilégiera et mis en place cinq nouveaux comités du Cabinet pour régir les activités dans des domaines stratégiques : affaires intérieures, affaires internationales, relations Canada-E.-U., services aux communautés autochtones et aux Autochtones du Canada, et Sécurité publique et Protection civile.

- La GRC est bien placée pour contribuer aux politiques publiques fédérales et elle s'avère un partenaire essentiel des programmes du gouvernement à tous les niveaux. À titre de service de police nationale du Canada, elle peut intervenir sur les fronts suivants :
 - **renforcer nos assises sociales**
 - ▶ y compris renforcer les communautés autochtones du Canada;
 - **bâtir une économie du XXI^e siècle;**
 - **renforcer le rôle du Canada dans le monde**
 - ▶ y compris améliorer les relations Canada-E.-U.;
 - **assurer la santé et la sécurité du Canada.**

La portée des services de police intégrés



La GRC s'est engagée à déployer tous ses efforts et ses ressources pour atteindre ses cinq priorités stratégiques : le crime organisé, le terrorisme, la jeunesse, les services de police internationaux (y compris le maintien de la paix) et les communautés autochtones. Pour les réaliser, nous travaillons en étroite collaboration avec nos collègues et partenaires au Canada et à travers le monde afin de lutter contre les menaces communes à la sécurité.

SÉCURITÉ DES FOYERS ET DES COMMUNAUTÉS

Ce vers quoi nous dirigeons – notre vision d'avenir – les services de police intégrés

Il s'agit essentiellement d'une « visée stratégique mondiale » selon laquelle les activités et les ressources d'enquête et d'application de la loi de partout dans le monde sont intégrées et interopérables, et misent sur les ressources collectives pour lutter le mieux possible contre les menaces criminelles internationales.

Principe de base qui sous-tend notre cadre stratégique, les « services de police intégrés » consistent à collaborer à tous les niveaux dans les collectivités et avec elles, et avec l'ensemble des corps policiers et des organismes d'application de la loi – tant au Canada qu'à l'échelle internationale – en vue d'atteindre un même objectif selon des valeurs et des priorités communes.



Voici les principales caractéristiques des services de police intégrés :

1. Des priorités communes, aux niveaux national et international – optimiser les efforts et les ressources de la police afin d'atteindre des objectifs communs et d'assurer la planification à long terme.
2. La libre circulation des renseignements – transmettre la bonne information à la bonne personne au bon moment et utiliser un large éventail de sources.
3. L'interopérabilité des systèmes – assurer la communication entre les systèmes d'information et de renseignements d'une organisation à une autre, d'un endroit à un autre.
4. Des économies d'échelle – tirer le maximum des ressources allouées aux services de police et se concentrer sur ce qu'on fait de mieux.
5. Des services harmonisés – éliminer les activités et les services redondants et la fragmentation des fonctions.

Visées stratégiques

Notre principal moyen de réaliser nos priorités stratégiques consiste à poursuivre notre engagement à améliorer nos fonctions essentielles – c'est-à-dire nos visées stratégiques que sont :

La prévention et l'éducation – offrir aux citoyens l'information et les outils dont ils ont besoin pour éviter d'être victimisés, et pour dissuader et prévenir la participation aux activités criminelles

Les renseignements – procéder à l'analyse de renseignements exacts et récents sur les activités, les individus et les groupes criminels afin que la GRC et ses partenaires puissent repérer et éliminer les menaces contre la société

Les enquêtes – mener avec diligence des activités détaillées visant à établir les faits entourant des infractions au *Code criminel* et autres, et à les présenter devant les tribunaux

L'application de la loi – intervenir à la suite d'infractions au *Code criminel* et autres afin d'arrêter les suspects et de les traduire en justice

La protection – offrir aux dignitaires canadiens et étrangers des services de protection et de sécurité, et assurer la sûreté des voyageurs grâce au Programme de protection des transporteurs aériens canadiens

Objectifs stratégiques

Les objectifs stratégiques renvoient aux méthodes et aux moyens mis en oeuvre pour réaliser nos priorités et visées stratégiques. Ils découlent de notre processus de gestion du rendement (fondé sur le tableau de bord prospectif).

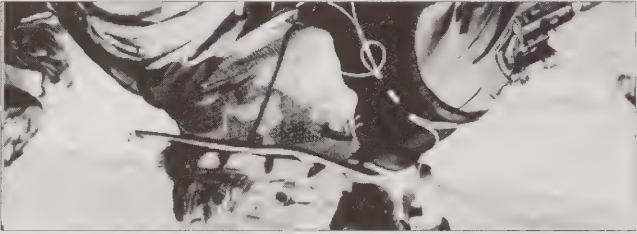
Les divers objectifs sont établis par les gestionnaires, puis élaborés, approuvés et communiqués à tous les niveaux de l'organisation dans le cadre du processus annuel de planification des activités. Ils sont intégrés dans les tableaux de bord prospectifs, et on en assure le suivi et on en fait rapport tous les 60 jours tel que le prévoit le cycle de planification intégrée.

Priorités stratégiques

En tant que service de police nationale du Canada, la GRC a pour objectif premier d'assurer la sécurité de tous les Canadiens. Nous axons nos efforts sur cinq priorités stratégiques (crime organisé, terrorisme, jeunesse, services de police internationaux et communautés autochtones) comme meilleur moyen de faire baisser le « baromètre » du crime. Ces priorités sont revues tous les ans dans le cadre de notre cycle de planification stratégique.



Crime organisé – Nous réduirons la menace et l'incidence du crime organisé en perturbant et en démantelant, aux niveaux national et international, les organisations criminelles qui ont des répercussions sur le Canada.

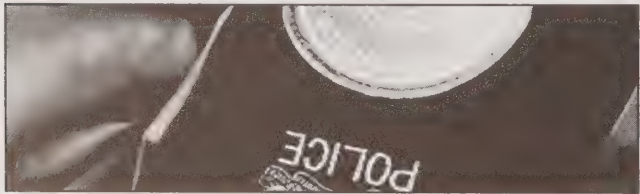


Terrorisme – Nous réduirons la menace de l'activité terroriste en empêchant les terroristes et les extrémistes de sévir ici et ailleurs dans le monde.



Jeunesse – Nous réduirons le nombre de jeunes touchés par la criminalité, tant comme victimes que comme contrevenants, en mettant en oeuvre une gamme complète de mesures qui cadrent avec la nouvelle *Loi sur le système de justice*

pénale pour les adolescents, qui s'attaquent aux causes et qui renforcent les capacités communautaires. Nous nous engageons à investir dans le mieux-être à long terme des collectivités grâce à des activités de prévention de la criminalité visant les jeunes des l'enfance et axées sur les causes sociales sous-jacentes.



Services de police internationaux (y compris maintien de la paix) – Nous offrons un soutien efficace aux opérations et initiatives internationales en appliquant des pratiques modernes de gestion et d'évaluation, et en procurant des services qui répondent aux besoins de nos clients et partenaires nationaux et internationaux et qui contribuent aux priorités communes liées à la lutte contre le crime organisé et le terrorisme.

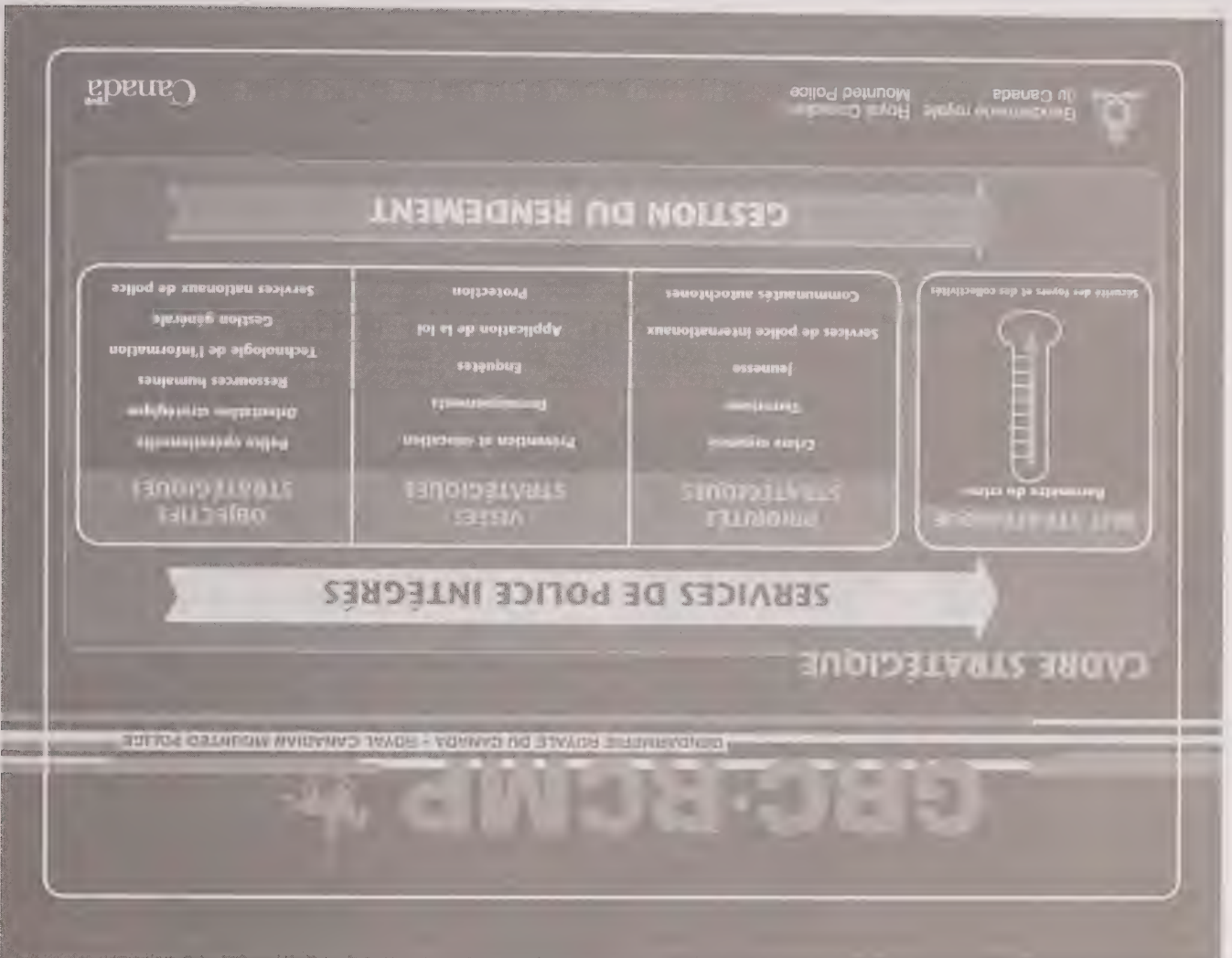


Communautés autochtones – Nous nous emploierons à favoriser la santé et la sécurité des communautés autochtones en participant à des initiatives liées à l'éducation, à l'emploi, à la santé et au développement culturel, tout en trouvant des moyens de prévenir et de résoudre les conflits grâce aux partenariats en prévention du crime, aux mécanismes de justice réparatrice et à une approche de résolution de problèmes holistique, adaptée à la culture autochtone.

Comment nous le faisons – notre cadre stratégique

Le cadre stratégique de la GRC oriente nos efforts en vue d'atteindre non seulement notre but stratégique d'assurer la sécurité des foyers et des collectivités au Canada, mais aussi notre but organisationnel, c'est-à-dire devenir un modèle d'excellence.

Ce cadre définit clairement ce que nous voulons atteindre (notre but stratégique), les cinq domaines sur lesquels nous nous concentrerons pour atteindre ce but (priorités stratégiques), les fonctions (visées stratégiques) que nous devons sans cesse améliorer et dans lesquelles nous devons exceller pour réussir, et comment nous réaliserons et gérerons notre rendement (nos objectifs stratégiques).



APERÇU DE LA GRC

Priorités stratégiques

- Crime organisé
- Terrorisme
- Jeunesse
- Police internationale (y compris maintien de la paix)
- Servir les communautés autochtones

Visées stratégiques (compétences de base)

- Prévention et éducation
- Renseignements
- Enquêtes
- Application de la loi
- Protection



Ce que nous faisons



Notre vision

- être une organisation progressiste, proactive et innovatrice
- offrir un service de la plus haute qualité grâce à un leadership dynamique, à la formation et à la technologie, de concert avec les collectivités que nous servons
- être responsables et efficaces par le partage du processus décisionnel
- assurer un milieu de travail sain qui favorise l'esprit d'équipe, la libre communication et le respect mutuel
- promouvoir la sécurité des collectivités
- faire preuve de leadership dans la quête de l'excellence

Notre mission

La GRC est le service de police nationale du Canada. Fière de ses traditions et sûre de pouvoir relever les défis des années à venir, elle s'engage à maintenir la paix, à assurer le respect de la loi et à offrir un service de qualité, de concert avec les collectivités qu'elle sert.

Notre mandat

Le mandat de la GRC repose sur l'autorité et les responsabilités que lui confère l'article 18 de la Loi sur la Gendarmerie royale du Canada. Dans son expression la plus simple, il consiste à **exécuter les lois, à prévenir la criminalité et à maintenir la paix, l'ordre et la sécurité.**

Ce mandat est multiple :

- prévenir la criminalité, mener des enquêtes sur les infractions et maintenir l'ordre
- exécuter les lois dans des domaines aussi variés que la santé et la protection des recettes de l'État
- contribuer à la sécurité nationale
- protéger les représentants de l'État, les dignitaires en visite et les missions étrangères
- offrir des services de soutien opérationnel essentiels à d'autres corps policiers et organismes d'application de la loi

DÉCLARATION DE LA DIRECTION

Déclaration de la direction

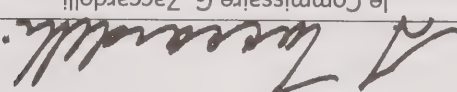
Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005

Je soumetts, en vue de son dépôt au Parlement, le *Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* de la Gendarmerie royale du Canada.

Le document a été préparé conformément aux principes de présentation et aux exigences de déclaration énoncées dans les *Lignes directrices pour la préparation du Rapport sur les plans et les priorités de 2004-2005* :

- Il décrit fidèlement les plans et les priorités de l'organisation.
- Les données sur les dépenses prévues qu'il renferme respectent les consignes données dans le budget du ministre des Finances et par le SCT.
- Le document est complet et exact.
- Il se fonde sur de bons systèmes d'information et de gestion ministérielle.

La structure de rapport sur laquelle s'appuie le présent document a été approuvée par les ministres du Conseil du Trésor et sert de fondement à la reddition de comptes sur les résultats obtenus au moyen des ressources et des pouvoirs fournis.


le Commissaire G. Zaccardelli

04-05-06
Date

MESSAGE DU COMMISSAIRE

Il y a quelques années, la GRC a lancé un certain nombre d'initiatives destinées à faire d'elle un modèle d'excellence non seulement dans ses opérations, sa gestion et ses valeurs fondamentales, mais aussi dans tous les efforts déployés pour servir et protéger la société canadienne.



Cette orientation s'inscrit dans la riche tradition qu'a établie la GRC dès ses débuts, lors de l'épique Marche vers l'Ouest en 1873. Au cours des 130 dernières années, nous avons acquis une réputation mondiale d'organisation policière de pointe, grâce surtout à notre faculté de nous adapter aux besoins en perpétuelle évolution.

Le changement est devenu une constante. Le monde d'aujourd'hui évolue rapidement – la criminalité se perfectionne, la technologie est universelle et les criminels ne connaissent plus de frontières. En cette période trouble, la GRC a recentré ses priorités stratégiques en fonction du nouvel environnement de sécurité afin d'assurer la **sécurité des foyers et des collectivités** au Canada.

En 2004-2005, la GRC s'engage fermement à appuyer le programme de sécurité publique du gouvernement du Canada, ainsi que les politiques sociales et en matière d'application de la loi connexes. Nous continuerons d'harmoniser nos priorités avec celles du gouvernement du Canada et à offrir des services intégrés à nos communautés clientes. Notre approche de gestion repose aussi sur le Cadre de responsabilisation de gestion (CRG) du Secrétariat du Conseil du Trésor du Canada : la GRC a entièrement intégré les dix éléments essentiels énoncés dans ce cadre pour assurer une bonne gestion.

Le Commissaire G. Zaccardelli

De plus, nous avons mis en oeuvre un régime de gestion du rendement en employant la méthode du tableau de bord prospectif comme principal outil de planification et de gestion. Cette approche nous permet de mieux harmoniser nos ressources avec nos priorités stratégiques et nos objectifs opérationnels. Nous devenons une organisation plus souple, rationalisée, axée sur les résultats et mieux en mesure de répondre aux besoins des Canadiens.

Dans la planification de toutes nos activités, l'intégration des services de police se veut le principe déterminant qui guide nos efforts. Nous collaborons avec nos partenaires et autres intervenants au Canada et partout dans le monde afin de lutter contre les menaces communes à la sécurité. Le concept de l'intégration sert de fondement et de cadre aux plans et activités de la GRC pour la mise en oeuvre de nos priorités stratégiques en 2004-2005, et il s'est avéré essentiel à notre succès.

Le principe de l'intégration des services de police nous est également fort utile au cours de la transition vers le nouveau portefeuille du ministère de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada (SPPC). Plus que jamais, nous saisissons l'importance des partenariats et de la collaboration avec nos collègues dans les domaines des services de police, de la sécurité, du renseignement et de l'application de la loi, tant au Canada qu'à l'échelle internationale. Nous comptons renforcer les partenariats existants et en établir de nouveaux au sein de ce ministère.

Pour le présent cycle de planification, nous sommes fermement engagés dans la bonne voie et nous attendons à enregistrer d'excellents progrès. En ce début de XXI^e siècle, je suis convaincu que nous poursuivrons notre tradition d'excellence dans tous nos efforts en vue d'assurer la sécurité de nos concitoyens et du pays.

de sécurité, prépare son propre rapport au

Parlement. Le lecteur est invité à consulter ces

documents pour avoir plus de détails.

La sécurité publique et la protection civile sont les

pierres angulaires des plans et des priorités de la

GRC et du gouvernement. Nous nous sommes

donné un programme ambitieux, un programme

que les Canadiens nous demandent de réaliser au

meilleur de leur intérêt. Je suis persuadée qu'en

misant sur les initiatives, les activités et les

réussites des dernières années, ce nouveau

ministère intégré sera mieux en mesure de

remplir son mandat d'assurer la sécurité de la

société canadienne.



L'honorable Anne McLellan, C.P., députée

Solliciteur général du Canada

(Ministre de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada)

marchés financiers, augmenté le financement de

la Police des Premières nations, renforcé la

sécurité à la frontière grâce à de nouvelles

équipes intégrées de la police des frontières et

appuyé des projets de prévention de la criminalité

dans des collectivités petites et grandes un peu

partout au Canada.

Nous vous invitons à nous transmettre vos

commentaires et suggestions concernant le

présent rapport. Vous trouverez à la page 71 des

renseignements complémentaires, dont une liste

de personnes-ressources et l'adresse de notre site

Internet. Chaque organisme du portefeuille, à

l'exception du Service canadien de renseignement

MESSAGE DE LA MINISTRE

Je suis heureuse de présenter le Rapport sur les plans et les priorités de la Gendarmerie royale du Canada (GRC). Ce rapport fait état des plans, des priorités et des résultats prévus pour la période allant de 2004-2005 à 2006-2007.

La GRC fait partie du nouveau portefeuille de la Sécurité publique et de la Protection civile du Canada (SPPC), qui comprend également le Service canadien du renseignement de sécurité (SCRS), le Service correctionnel du Canada (SCC), le Centre canadien des armes à feu, la Commission nationale des libérations conditionnelles (CNLC) et la nouvelle Agence des services frontaliers du Canada (ASFC), ainsi que trois organes de surveillance.

D'autres changements importants ont été apportés. Les activités essentielles de l'ancien ministère du Solliciteur général ont été regroupées avec celles du Bureau de la protection des infrastructures essentielles et de la protection civile (BPIPC) et du Centre national de prévention du crime. Grâce à cette intégration, j'obtiens de l'ensemble du portefeuille un appui et des conseils stratégiques me permettant de fournir des directives efficaces aux organismes chargés du maintien de l'ordre et de l'application de la loi, de la sécurité nationale, des services frontaliers, des services correctionnels et des libérations conditionnelles.

En incorporant le BPIPC au ministère, nous optimisons notre capacité d'intervenir rapidement et efficacement en cas de catastrophes naturelles. Nous pouvons ainsi mieux coordonner nos efforts avec ceux de nos partenaires provinciaux et territoriaux, et réagir rapidement et efficacement à tout incident – qu'il s'agisse d'un attentat terroriste, d'une catastrophe naturelle ou d'un autre danger public exceptionnel.

La collectivité de la sécurité publique au Canada a connu une excellente année. Avec la réorganisation entreprise le 12 décembre 2003, le gouvernement a fait des progrès importants en ce qui concerne la sécurité des Canadiens. Il a regroupé au sein d'un même portefeuille une vaste gamme d'organismes consacrés à la sécurité, leur donnant ainsi les moyens de travailler ensemble de façon coordonnée.

Rassembler toutes ces expertises sous une seule bannière nous permet de mieux intégrer les activités de sécurité publique et d'établir un lien entre les mesures de première ligne, comme la protection civile, la prévention de la criminalité, les services de police communautaire et la gestion des frontières, et les interventions correctives telles que les services correctionnels et les services de libération conditionnelle.

Le nouveau portefeuille favorise une approche équilibrée en matière de justice pénale, de sécurité nationale et de sécurité publique – une approche axée sur la protection des libertés et des droits fondamentaux des Canadiens. Il repose également sur le principe que pour lutter efficacement contre la criminalité, nous devons investir non seulement dans les initiatives et programmes essentiels d'application de la loi et la réinsertion sociale des contrevenants, mais aussi dans la prévention afin d'aider les collectivités à régler les problèmes sociaux avant qu'ils ne dégénèrent en activités criminelles.

Au cours de l'année qui vient de s'écouler, le gouvernement du Canada a fait avancer considérablement diverses initiatives de sécurité. Il a notamment déposé un projet de loi visant à améliorer l'efficacité du système correctionnel, à former des équipes d'experts de l'application de la loi pour déceler les fraudes graves sur les

TABEAUX FINANCIERS	47
--------------------------	----

PLANS ET PRIORITÉS LIÉS AUX INITIATIVES DE GESTION DU GOUVERNEMENT DU CANADA	53
--	----

Modernisation de la fonction de contrôleur	53
--	----

GRC en direct sur Internet	54
----------------------------------	----

Initiative d'amélioration des services	54
--	----

Stratégie de développement durable	56
--	----

INITIATIVES HORIZONTALES	57
--------------------------------	----

ACRONYMES	69
-----------------	----

AUTRES RENSEIGNEMENTS	71
-----------------------------	----

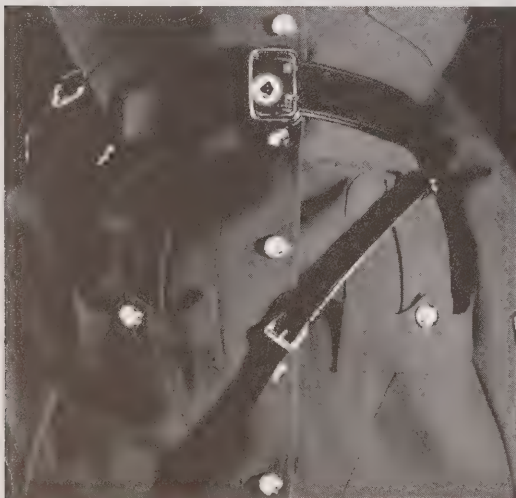
INDEX	73
-------------	----

ANNEXE A :

COMMENT LA GRC S'HARMONISE AVEC LE CADRE DE RESPONSABILISATION DE GESTION (CRG)	75
--	----

TABLE DES MATIÈRES

7	MESSAGE DE LA MINISTRE
11	MESSAGE DU COMMISSAIRE
12	DÉCLARATION DE LA DIRECTION
13	APERÇU DE LA GRC
13	Ce que nous faisons
13	Notre mission
13	Notre mandat
13	Notre vision
14	Comment nous le faisons – notre cadre stratégique
15	Priorités stratégiques
16	Visées stratégiques
16	Objectifs stratégiques
17	Ce vers quoi nous nous dirigeons – notre vision d'avenir – <i>les services de police intégrés</i>
19	CONTEXTE DE LA PLANIFICATION DES SERVICES ET DES PROGRAMMES
19	Changements au gouvernement du Canada – une nouvelle approche
20	Priorités stratégiques de la GRC à l'appui du nouveau programme du gouvernement
20	Crime organisé
20	Terrorisme
21	Jeunesse
21	Services de police internationaux (y compris maintien de la paix)
22	Communautés autochtones
23	STRUCTURE DE NOS SERVICES ET PROGRAMMES
23	Structure de gestion
24	Où nous trouver
25	Structure des secteurs d'activité
27	PLANIFICATION DES TROIS SECTEURS D'ACTIVITÉ OPÉRATIONNELLES POUR 2004-2005
27	1. Opérations fédérales et internationales
28	Services de police de protection
29	2. Services de police contractuelle
32	3. Services nationaux de police
33	Structure organisationnelle
35	TABLEAU DES DÉPENSES PRÉVUES ET DES OBJECTIFS (INCLUANT LES ETP)
37	PLANS ET PRIORITÉS POUR 2004-2005 – PRIORITÉS STRATÉGIQUES ET SECTEURS D'ACTIVITÉ RESPONSABLES
37	1. Crime organisé
39	2. Terrorisme
41	3. Jeunesse
42	4. Services de police internationaux (y compris maintien de la paix)
44	5. Communautés autochtones



2004-2005 Rapport sur les plans et les priorités Gendarmerie royale du Canada

A. Anne McLellan

L'honorable Anne McLellan, C.P., députée
Solliciteur général du Canada (Ministre de la Sécurité
publique et de la Protection civile du Canada)

Les documents budgétaires

(Chaque année, le gouvernement établit son Budget des dépenses, qui présente l'information à l'appui des autorisations de dépenser demandées au Parlement pour l'affectation des fonds publics. Ces demandes d'autorisations sont présentées officiellement au moyen d'un projet de loi de crédits déposé au Parlement. Le Budget des dépenses, qui est déposé à la Chambre des communes par le président du Conseil du Trésor, comporte trois parties :

Partie I – Le Plan de dépenses du gouvernement présente un aperçu des dépenses fédérales et résume les rapports entre les principaux éléments du Budget principal des dépenses et le Plan de dépenses (qui figure dans le Budget).

Partie II – Le Budget principal des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget principal des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Les Parties I et II du Budget des dépenses sont déposées simultanément le 1^{er} mars ou avant.

Partie III – Le Plan de dépenses du ministère est divisé en deux documents :

- 1) **Les rapports sur les plans et les priorités (RPP)** sont des plans de dépenses établis par chaque ministère et organisme (à l'exception des sociétés d'État). Ces rapports présentent des renseignements plus détaillés au niveau des secteurs d'activité et portent également sur les objectifs, les initiatives et les résultats prévus; il y est fait également mention des besoins connexes en ressources pour une période de trois ans. Les RPP contiennent également des données sur les besoins en ressources humaines, les grands projets d'immobilisations, les subventions et contributions, et les coûts nets des programmes. Ils sont déposés au Parlement par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*. Ces documents doivent être déposés au plus tard le 31 mars, pour renvoi aux comités qui font ensuite rapport à la Chambre des communes conformément au paragraphe 81(4) du Règlement.

- 2) **Les rapports ministériels sur le rendement (RMR)** rendent compte des réalisations de chaque ministère et organisme en fonction des attentes prévues en matière de rendement qui sont indiquées dans leur RPP. Ces rapports sur le rendement, qui portent sur la dernière année financière achevée, sont déposés au Parlement en automne par le président du Conseil du Trésor au nom des ministres responsables des ministères et des organismes désignés aux annexes I, I.1 et II de la *Loi sur la gestion des finances publiques*.

Le Budget supplémentaire des dépenses étaye directement la *Loi de crédits*. Le Budget supplémentaire des dépenses énonce les autorisations de dépenser (crédits) et les sommes à inclure dans les projets de loi de crédits que le Parlement doit adopter afin que le gouvernement puisse mettre en application ses plans de dépenses. Le Budget supplémentaire des dépenses est habituellement déposé deux fois par année, soit un premier document au début novembre et un document final au début mars. Chaque Budget supplémentaire des dépenses est caractérisé par une lettre alphabétique (A, B, C, etc.). En vertu de circonstances spéciales, plus de deux Budgets supplémentaires des dépenses peuvent être publiés au cours d'une année donnée.

Le Budget des dépenses, de même que le Budget du ministre des Finances, sont le reflet de la planification budgétaire annuelle de l'État et de ses priorités en matière d'affectation des ressources. Ces documents, auxquels viennent s'ajouter par la suite les Comptes publics et les rapports ministériels sur le rendement, aident le Parlement à s'assurer que le gouvernement est dûment comptable de l'affectation et de la gestion des fonds publics.

©Sa Majesté la Reine du Canada, représentée par

le Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 2004

Ce document est disponible en médias substitués sur demande.

Ce document est disponible sur le site Web du SCT à l'adresse suivante : www.tbs-sct.gc.ca.

En vente chez votre librairie local ou par la poste auprès

des Éditions du gouvernement du Canada

Travaux publics et Services gouvernementaux Canada

(Ottawa) (Ontario)

KIA OSS

Téléphone : (613) 941-5995

Commandes seulement : 1-800-635-7943 (Canada et É.-U.)

Télécopieur : (613) 954-5779 ou 1-800-565-7757 (Canada et É.-U.)

Internet : <http://publications.gc.ca>

No. de catalogue : BT31-2/2005-III-67

ISBN 0-660-62562-8



9162

Gendarmerie royale du Canada

Budget des dépenses
2004-2005

Partie III – Rapport sur les plans et les priorités

3 1761 11548602 9

